

## Focus



### Promotion interne : focus sur la formation de professionnalisation

Sauf dérogation statutaire, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par voie de promotion interne est subordonné au respect, attesté par le CNFPT, des obligations de formation de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine (art. 16 [décret n°2008-512 du 29 mai 2008](#)).

Ainsi, les statuts particuliers de tous les cadres d'emplois accessibles par voie de promotion interne précisent que l'inscription sur liste d'aptitude est subordonnée à la présentation des attestations du CNFPT établissant que l'agent a respecté, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, ses obligations en matière de formation de professionnalisation. La réalisation d'au moins 2 jours de formation de professionnalisation obligatoires sur les 5 dernières années constitue une condition de recevabilité de la proposition d'un agent. Ces deux premiers jours de formation de professionnalisation n'entrent donc pas dans le calcul des points pour le critère « formation » des LDG relatives à la Promotion Interne. En l'absence de justificatifs relatifs à ces 2 journées de formation de professionnalisation, un courrier de rejet du dossier de proposition sera envoyé à la collectivité.

Attention : l'accès à un nouveau cadre d'emplois est subordonné au respect de la réalisation de toutes les formations de professionnalisation prévues dans le cadre d'emplois d'origine et réalisées auprès du CNFPT uniquement.

Pour illustration et exemple : au titre de la promotion interne de l'année 2023, les attestations de formation à produire concernent les formations accomplies par l'agent entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2022. Afin que le dossier soit déclaré recevable, et par la suite instruit, il devra être attesté de 2 jours de formation de professionnalisation auprès du CNFPT effectués durant cette même période. Dans le cadre de l'instruction des dossiers recevables, au titre du critère « formation », il pourra être joint les attestations de 1 à 10 jours de formations (autres formations de professionnalisation, perfectionnement ou autres, CNFPT ou autres organismes).

Cas particulier de la police municipale (Décret n°2011-444 du 21.04.2011 – art 6) :

Les dispositions exposées ci-dessus ne concernent pas l'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

L'inscription sur la liste d'aptitude de chef de service de police municipale ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli dans son cadre d'emplois d'origine la formation prévue à l'article L511-6 du code de la sécurité intérieure (formation continue obligatoire de 10 jours organisée par le CNFPT devant être suivie tous les 5 ans).

### Mise à disposition des nouveaux imprimés concernant les retraites pour invalidité

Dans le cadre de la refonte de la rubrique invalidité du site CNRACL, les imprimés invalidité (AF3, AF4, Questionnaire TP, etc.) et leurs notices explicatives ont été actualisés et simplifiés pour mieux vous accompagner et rendre leur utilisation plus intuitive.

Une période transitoire permettant l'utilisation des anciens et nouveaux imprimés est mise en place jusqu'au 31 mai 2024. A compter du 1er juin 2024, les anciens imprimés non conformes vous seront retournés.

Les imprimés invalidité et leurs notices sont désormais accessibles dans la partie Invalidité : [Mes imprimés à télécharger | CNRACL \(retraites.fr\)](#).

## Actus RH



### Promotion par détachement d'un agent fonctionnaire en situation de handicap

Le détachement est une forme de mobilité des fonctionnaires au sein de la fonction publique dont ils relèvent qui leur permet, d'accéder provisoirement à un cadre d'emplois différent de celui dont ils sont titulaires sans pour autant perdre leurs droits à avancement dans leur grade d'origine.

Une expérimentation a été mise en place par la loi de transformation de la fonction publique afin de permettre l'accès à des fonctions de niveau supérieur à certains fonctionnaires en situation de handicap.

Ainsi jusqu'au 31 décembre 2026, les agents en situation de handicap peuvent se voir appliquer des conditions dérogatoires de détachement suivi d'intégration leur permettant d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur (passage de B en A, par exemple ou de C en B) sans avoir à se présenter à un concours.

Cette expérimentation est mise en place par une procédure encadrée pour les collectivités souhaitant inscrire les agents concernés par ce dispositif.

Le Centre de gestion, dans le cadre de ses missions facultatives, peut accompagner les collectivités désireuses de mettre en œuvre cette procédure par le biais d'un conventionnement déterminant toutes les modalités applicables (organisation, financement...).

Pour plus de renseignements, il convient de contacter le service emploi du Centre de Gestion : [emploi@cdg85.fr](mailto:emploi@cdg85.fr).

# Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

## LOI 2023-1380 DU 30 DÉCEMBRE 2023

Les secrétaires de mairie exercent dans les mairies de moins de 3 500 habitants, et ont des missions très diverses. Pour les habitants des communes, ils représentent le premier service public de proximité. Ils sont par ailleurs le principal – et parfois unique – collaborateur du maire.

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 vise de revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Elle harmonise tout d'abord la dénomination du métier dans les communes de moins de 3 500 habitants. Les agents territoriaux qui exercent les fonctions liées au secrétariat de mairie, dans ces communes, seront nommés « secrétaire général de mairie »

### Recrutement

A compter du 1er janvier 2028, les fonctions de secrétaire général de mairie pourront être assurées par des agents :

De catégorie B pour les communes de moins de 2 000 habitants

De catégorie A pour les communes de plus de 2 000 habitants

La loi ajoute une possibilité de recours dérogatoire aux contractuels sur emplois permanents pour assurer les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants (article L332-8 7° du CGFP).

- Conditions de promotion des agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie en catégorie C :

### Promotion interne

D'avril 2024 au 31 décembre 2027, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie pourront bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

Les modalités d'application, y compris les conditions d'ancienneté dans l'emploi, seront précisées par un décret en Conseil d'Etat.

Plus globalement, la Loi prévoit de réserver un nombre de postes ouverts à la Promotion Interne aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Un décret fixera cette « part » d'agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

### Examen professionnel

Examen professionnel qui fait suite à une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Il sera ouvert aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois.

La promotion interne suite à examen professionnel sera possible sans proportion de postes préalablement déterminée.

La durée minimale d'exercice des fonctions, la nature de la formation, les modalités d'organisation de l'examen professionnel ainsi que la nature des épreuves seront précisées par décret.

### Carrière

#### Formation

En plus de la formation initiale, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée.

Cette formation relève de la compétence du CNFPT.

#### Avancement

Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.

### Dispositions diverses

Le Centre de Gestion sera chargé d'animer le réseau des secrétaires généraux de mairie sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux.

D'ici le 31 décembre 2024, le gouvernement devra établir un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie. Ce rapport évaluera également la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

## IMPORTANT : ouverture des demandes de retraite progressive sur le site de la CNRACL

**LA RÉFORME DES RETRAITES ÉLARGIT LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE AUX FONCTIONNAIRES (DÉCRET PARU AU JOURNAL OFFICIEL DU 11 AOUT 2023).**

**Une circulaire d'application est en cours de rédaction, elle précisera notamment les modalités de mise en œuvre de cette mesure.**

La retraite progressive permet à un agent territorial en fin de carrière, **dès lors qu'il remplit les conditions**, de percevoir une partie de sa retraite de base tout en poursuivant son activité professionnelle à temps partiel ou à temps non complet. Il acquiert ainsi des droits au titre de cette activité jusqu'à la liquidation de sa pension définitive, le montant de sa retraite progressive étant calculé sur la fraction du temps partiel non travaillé.

**A compter du 1er janvier 2024**, dès lors que les conditions sont remplies, c'est la date de présentation de la demande qui déterminera la date d'effet de la retraite progressive, à moins que la date d'effet demandée soit postérieure.

### Procédure de demande de retraite progressive sur Pep's :

La liquidation au titre d'une retraite progressive se traite selon les mêmes règles qu'une liquidation de pension normale, la date de radiation des cadres étant simplement remplacée par la date d'effet de la retraite progressive.

**A compter du 25 janvier 2024 (information officielle de la CNRACL), la demande de retraite progressive auprès de la CNRACL est entièrement dématérialisée via la plateforme Pep's.**

Depuis la rubrique « Droit à pension », puis « Liquidation de pensions CNRACL » de l'espace personnalisé Pep's des collectivités, l'employeur aura dorénavant la possibilité, en cliquant sur « Nouvelle demande », d'indiquer si la demande de pension de l'agent relève d'un passage en retraite progressive en cochant « Oui ».

Il existe deux situations particulières concernant les demandes de retraite progressive des agents territoriaux :

1. Si un agent a effectué une demande de retraite progressive datée et signée avant la faisabilité technique de saisie de ces demandes dans Pep's, soit le 25 janvier 2024, l'employeur a alors conservé la demande de l'agent (qu'elle soit rétroactive ou non).

L'employeur peut désormais :

- Initier le dossier de retraite progressive dans Pep's selon la procédure détaillée plus haut
- Y indiquer la date d'effet souhaitée (rétroactive ou non)
- Téléverser en sus des pièces habituelles l'arrêté de temps partiel ou de temps non complet demandé ainsi que la demande de retraite progressive de l'agent datée et signée qu'il faudra joindre à la demande de pension normale CNRACL

**Les premiers paiements se feront à partir d'avril 2024 avec rappel des arrérages le cas échéant.**

**Les dossiers ne devront pas transiter par le Centre de Gestion à la différence des dossiers de retraite définitive. Ils devront donc être envoyés directement à la CNRACL par le biais de la plate-forme.**

2. Un dossier de liquidation de pension définitive d'un agent concerné par une demande de retraite progressive est en cours ou terminé

Dans ce cas précis, il est pour l'instant techniquement impossible de saisir une demande de retraite progressive dans Pep's. L'employeur devra transmettre à la CNRACL la demande de retraite progressive de l'agent via le formulaire de contact dans Pep's (motif « Droit à pension », sous motif « Liquidation de retraite »). Il n'y a pas de pièces justificatives à fournir.

La CNRACL traitera la demande de retraite progressive à compter du 2ème semestre 2024.

#### Traitement de la fin de la retraite progressive

La retraite progressive prend fin en cas de reprise d'activité à temps plein ou de mise à la retraite définitive.

### Fin de la rétroactivité de la date de radiation des cadres pour les dossiers retraite invalidité de la CNRACL

A compter du 1er février 2024, la date de radiation des cadres retenue par le service gestionnaire de la CNRACL sera fixée au plus tôt le 1er jour du mois suivant la date de l'avis favorable.

Exemple : pour un dossier dont l'avis favorable de la CNRACL est émis le 4 février 2024, la date de radiation des cadres est fixée au plus tôt, le 1er mars 2024.

**Cela signifie que la mise en retraite pour invalidité rétroactive au lendemain de la séance du Conseil médical ne sera plus possible à compter du 1er février.**

Dès réception de l'avis favorable, l'arrêté de radiation des cadres devra être transmis à la CNRACL et celui-ci devra comporter :

- la date d'effet,
- le motif (invalidité),
- l'origine (sur demande de l'agent ou d'office).

### La disponibilité, de droit ou discrétionnaire, ouvre-t-elle droit au versement des allocations chômage ?

Un fonctionnaire titulaire peut bénéficier d'une disponibilité discrétionnaire (pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise pour une durée maximale de 2 années) ou de droit (pour suivre son conjoint, pour élever une enfant de moins de douze ans, pour exercer un mandat d'élu, pour donner des soins...)

Le seul cas où le fonctionnaire en disponibilité bénéficie des allocations chômage, est lorsqu'il ne peut être réintégré, suite à sa demande, faute d'emploi vacant. En effet, l'agent qui a sollicité sa réintégration et qui est maintenu en disponibilité en l'absence de réintégration faute d'emploi vacant est considéré comme involontairement privé d'emploi et peut donc prétendre au bénéfice des allocations chômage. Il est réputé remplir la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration est impossible faute d'emploi vacant (art. 2 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 ; CE 108610 du 10.06.1992 Bureau d'aide sociale c, Mlle Huet ; CE 28/07/2004 n° 243387 et CE 27/01/2017 n° 392860).

Le Conseil d'Etat a jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant pas réintégrer son agent, de prendre en charge son indemnisation chômage (CE 20/06/2018 n° 408299).

De plus, les périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (sauf les périodes de disponibilité d'office, suite à l'épuisement des droits à congé de maladie), ni dans le cadre de la mise en œuvre des règles de coordination (CE 26/04/2017 n° 397062).

Il conviendra alors de distinguer les demandes de réintégration en cours ou à l'échéance de la disponibilité, si l'agent a travaillé pendant sa période de disponibilité, et si l'agent bénéficie déjà d'une indemnisation chômage.

Si l'agent a travaillé pendant sa disponibilité, il convient d'appliquer les règles de coordination pour déterminer à qui revient la charge de l'indemnisation chômage : la charge de l'indemnisation incombera soit à Pôle emploi, soit à l'employeur public en fonction des durées d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics ou d'employeurs du secteur privé. La comparaison de ces durées d'emploi s'effectue sur la PRA (Période de Référence Affiliation), qui varie en fonction de l'âge : 24 mois pour les salariés qui ont moins de 53 ans, et 36 mois à partir de 53 ans (hors allongement exceptionnel de la PRA compte tenu de la crise sanitaire).

En l'absence d'activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité ; si, sur la période de référence affiliation (PRA) de l'agent, il n'y a que la période de disponibilité, l'agent ne pourra pas bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE.

Un agent possédant un reliquat de droits aux Allocations Retour à l'Emploi (ARE) auprès du secteur privé (pour des emplois effectués durant sa disponibilité) et demandant sa réintégration en cours ou au terme de sa disponibilité, bénéficiera de la poursuite du paiement de ses droits par Pôle emploi jusqu'à leur épuisement, sauf si l'agent ne se trouve plus en situation de privation involontaire d'emploi (ex : l'agent réintègre sa collectivité). Ensuite, l'agent pourra à nouveau bénéficier d'une ouverture de droits ou d'une reprise sous réserve de remplir de nouveau les conditions ouvrant droit à l'indemnisation chômage.



## Est-il possible de réaliser sa formation de professionnalisation en dehors du CNFPT ?

OUI, il existe un dispositif de dispense de formation statutaire obligatoire validé par le CNFPT.

Pour rappel, les agents proposés à la promotion interne doivent avoir suivi une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours minimums et exclusivement auprès du CNFPT.

-> Concernant la campagne de promotion interne 2024, les formations prises en compte sont celles effectuées entre le 01/01/2019 et le 31/12/2023.

La loi relative à la Formation Statutaire Obligatoire (FSO) des fonctionnaires territoriaux prévoit la possibilité de dispenses partielle ou totale des durées de formation.

Ce dispositif permet de faire reconnaître des formations professionnelles suivies par les agents territoriaux en dehors du CNFPT, au titre de la FSO, dont entre autres, la formation de professionnalisation.

Une dispense totale ou partielle peut être accordée au fonctionnaire ayant accompli des formations professionnelles hors CNFPT. La demande doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale.

Pour présenter une demande de dispense « tout au long de la carrière », un dossier de demande de dispense doit être adressé au CNFPT par le biais d'un formulaire disponible sur son site internet : [Modalités de dispense de formation statutaire obligatoire | CNFPT - National](#)

ATTENTION : le courrier de dispense de formation délivré par le CNFPT doit être obligatoirement joint au dossier de proposition au bénéfice d'une promotion interne.

Références réglementaires :

Article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

## 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 agent possédant un reliquat de droits aux Allocations Retour à l'Emploi (ARE) auprès du secteur privé (pour des emplois effectués durant sa disponibilité) et demandant sa réintégration en cours ou au terme de sa disponibilité, bénéficiera de la poursuite du paiement de ses droits par Pôle emploi jusqu'à leur épuisement, sauf si l'agent ne se trouve plus en situation de privation involontaire d'emploi (ex : l'agent réintègre sa collectivité). Ensuite, l'agent pourra à nouveau bénéficier d'une ouverture de droits ou d'une reprise sous réserve de remplir de nouveau les conditions ouvrant droit à l'indemnisation chômage.

## Un agent en arrêt maladie peut-il se former ou se présenter à des épreuves de concours ou examens professionnels ?

Le fonctionnaire en Congé Maladie Ordinaire (CMO) est bien en position d'activité mais n'est pas en service en tant que tel. Il ne peut donc pas suivre une formation puisqu'il faut être en service pour pouvoir y assister. Se rendre à une formation alors que l'agent est en congé maladie ordinaire peut ainsi constituer une faute disciplinaire (TA Nice, 5 février 2010).

Par contre, et bien que n'étant pas en service, pour les agents placés en Congé de Longue Maladie (CLM) ou en Congé de Longue Durée (CLD), le décret n° 87-602 du 30/07/1987, en son article 28, dispose que « Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation. [...] ». Cet article laisse ainsi entendre qu'il est possible pour un agent placé en CLM ou en CLD de se former dès lors qu'il a eu un avis médical délivré en ce sens. Idem pour un agent placé en disponibilité d'office.

Concernant la possibilité pour un agent placé en congé maladie (CLM, CLD, CMO...) de se présenter aux épreuves d'un concours ou d'un examen professionnel, celle-ci est autorisée. Cependant, l'agent ne pourra pas pour autant suivre une préparation concours ou une préparation examen qui est assimilée à une formation (CE 2 juillet 2007, CNFPT/Genari-Conti).



## Le bouleversement d'un agent stagiaire à la suite de son entretien trimestriel ne caractérise pas un accident imputable au service

Un accident est l'évènement survenu à une date certaine par le fait ou à l'occasion du service, dont est résulté une lésion, quelle qu'en soit la date d'apparition.

Sauf propos ou comportement excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, un entretien qui peut conduire le supérieur à adresser des recommandations, remarques, reproches ou à prononcer une sanction, ne constitue pas un évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident quel qu'en soient les effets.

CE n°440983 du 27/09/2021

## Paie : mise à jour de documents

Suite à la parution du décret n°2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, la circulaire sur les nouvelles valeurs de paie et la fiche pratique sur les cotisations patronales et salariales ont été mises à jour.

La fiche pratique concernant la participation employeurs aux titres de transport a été actualisée suite à l'augmentation du plafond de cette participation qui est de 99 € à compter du 1er janvier 2024 (au lieu de 96,36 €).



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 ?

[gestion.des.carrieres@cdg85.fr](mailto:gestion.des.carrieres@cdg85.fr)

[instances.consultatives@cdg85.fr](mailto:instances.consultatives@cdg85.fr)

[instances.medicales@cdg85.fr](mailto:instances.medicales@cdg85.fr)

[paie@cdg85.fr](mailto:paie@cdg85.fr)