

# ACTU STATUTAIRE

< Août – Septembre  
2024 >



Au sommaire...



**CARRIERES :**  
Focus sur la réforme du métier de secrétaire de mairie .....p.2



**RETRAITE REGIME GENERAL (CARSAT) ET IRCANTEC.....p.3**



**CONCOURS / EMPLOI .....p.4**



**PREVENTION / HANDICAP .....p.5**



**INFORMATIONS DIVERSES .....p.6**



**LA VIGIE .....p.9**



**ACTUALITÉS DU CDG .....p.10**



## Projet de circulaire de la DGCL sur la réforme du métier de secrétaire de mairie

Une circulaire viendra prochainement confirmer et préciser certains points de la réforme, notamment :

- **L'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie (SGM)**, emploi de direction supposant des responsabilités d'encadrement. Plusieurs fonctionnaires ne sauraient donc occuper conjointement et à plein temps un emploi de SGM, l'autorité hiérarchique ne pouvant être scindée.
- **L'interdiction de recruter des SGM en catégorie C 1.**
- **L'interdiction de recruter un agent de catégorie C** à compter du 1er janvier 2028.
- L'ancienneté nécessaire pour prétendre au **dispositif dérogatoire (jusqu'au 31 décembre 2027) de promotion interne dit « plan de requalification »**.
- Les conditions à remplir pour prétendre au **dispositif pérenne de promotion interne dit « formation-promotion »**.
- Les agents concernés par **la formation statutaire obligatoire au premier emploi de SGM**.
- Les modalités d'application de **l'accélérateur de carrière**.

**Vous recevrez une note d'informations détaillée dès la publication de la circulaire de la DGCL.**

# Retraite régime général (CARSAT) et IRCANTEC

Sont **obligatoirement affiliés** auprès de la CARSAT et de l'IRCANTEC les **fonctionnaires stagiaires et titulaires** occupant un emploi dont le temps de travail hebdomadaire est **strictement inférieur** :

- à **28 heures** (durée cumulée pour les fonctionnaires intercommunaux)
- à **12 heures** pour les professeurs d'enseignement artistique
- à **15 heures** pour les assistants d'enseignement artistique

Les **contractuels de droit public** sont **obligatoirement affiliés** auprès de l'Assurance Retraite et de l'IRCANTEC.

## La C.A.R.S.A.T. : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

Elle a plusieurs missions dont la gestion de la liquidation de retraite de base, un rôle d'informations et d'accompagnement des agents lors de la liquidation des droits à la retraite.

## L'I.R.C.A.N.T.E.C. : L'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités

Elle est gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations et constitue le régime de retraite complémentaire obligatoire des agents contractuels et des fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un ou des emploi(s) permanents dont la durée de temps de travail cumulée est inférieure à 28h hebdomadaires.

## La demande de retraite

### L'agent

- ✓ Vérifie sa possibilité légale de départ, particulièrement pour les départs anticipés avant l'âge légal (demande [attestation carrière longue](#) auprès de la CARSAT)
- ✓ Estime sa possibilité financière de départ en faisant des simulations de l'ensemble de ses pensions via son espace personnel (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/login>)
- ✓ Dépose son courrier de demande de départ à son employeur au moins 6 mois avant l'échéance de départ (modèle disponible sur notre site internet)
- ✓ Dépose les demandes de liquidation de pensions auprès de l'ensemble de ses caisses de retraite (démarche simplifiée via son compte retraite internet) : **Le dossier retraite d'un agent IRCANTEC ne relève ni de la collectivité ni du CDG.**

### La collectivité

- ✓ Rédige l'arrêté de radiation des cadres (modèle disponible [ici](#))
- ✓ complète la DSN en indiquant la **date de fin d'activité** de l'agent lors de la déclaration mensuelle du dernier mois d'activité : *Date de fin de contrat (S21.G0062.001) - Motif de rupture (S21.G00.62.002)* et rattache les primes au bon exercice.



Site internet de la CARSAT Bourgogne Franche-Comté : [ici](#)

Site internet de l'IRCANTEC : [ici](#)

# CONCOURS / EMPLOI



## Ingénieur en chef territorial

Par [arrêté du 12 septembre 2024](#) du président du Centre national de la fonction publique territoriale, la liste d'aptitude au titre de l'examen professionnel d'ingénieur en chef territorial, session 2024, est arrêtée à compter du 1er septembre 2024 et comporte 22 lauréats.

## Colonel de sapeurs-pompiers professionnels



Un [arrêté du 26 septembre 2024](#) du président du Centre national de la fonction publique territoriale porte ouverture du concours interne de colonel de sapeurs-pompiers professionnels session 2025. Les épreuves écrites du concours auront lieu les 24, 25 et 26 mars 2025. Les épreuves orales d'admission se dérouleront à compter du 16 juin 2025. Les candidats pourront s'inscrire à ce concours sur le site internet du CNFPT ([www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)), du lundi 18 novembre au vendredi 13 décembre 2024 à minuit.

# PREVENTION / HANDICAP

## Santé et Sécurité au Travail : Accédez aux ressources de l'INRS

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, nous souhaitons attirer votre attention sur les ressources proposées par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

Le site de l'INRS ([www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)) met à disposition une multitude de ressources, allant des fiches pratiques aux guides spécialisés, pour aider les collectivités à améliorer les conditions de travail de leurs agents.

Une large gamme de publications est disponible sur la santé et la sécurité au travail via le lien : <https://www.inrs.fr/publications.html>

A titre d'exemple, nous vous invitons à y télécharger la brochure ED6509 intitulée « Les équipements de protection individuelle du pied et de la jambe ».

**Une brochure pratique pour vous aider à identifier les critères de choix pour des chaussures de sécurité adaptées aux besoins de vos agents :**

Cette brochure s'adresse à toute personne qui doit procéder au choix et à la mise à disposition de protecteurs individuels des pieds et du bas de la jambe dans une situation professionnelle. Elle est utilisable pour toutes les situations de travail où la démarche de prévention n'a pas abouti à l'élimination ou l'isolement du risque, et où le recours aux équipements de protection individuelle est nécessaire, c'est-à-dire chaque fois qu'il n'est pas possible de faire appel aux mesures de prévention collective ou lorsque ces mesures ne sont pas suffisantes. Elle donne des informations sur les caractéristiques et les domaines d'emploi des protecteurs individuels et indique une démarche à suivre pour leur choix, leur acquisition, leur utilisation et leur entretien.



*Pour rappel le service prévention du CDG89 reste à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches de prévention. N'hésitez pas à nous contacter : [prevention@cdg89.fr](mailto:prevention@cdg89.fr)*

# INFORMATIONS DIVERSES

## Index des écarts de rémunération femmes/hommes dans les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants : la DGCL fournit le mode d'emploi

Comme le rappelait l'actu statutaire de juillet, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Deux décrets d'application du 13 juillet 2024 sont parus au Journal officiel du 14 juillet 2024 : le décret n°2024-801 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT et le décret n°2024-802 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 FPT.

**Pour rappel, les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération doivent faire l'objet d'une publication, sur le site internet des collectivités territoriales et établissements publics concernés, au plus tard le 30 septembre 2024 (article 3 du décret n° 2024-801).**

La DGCL a [publié sur son site](#) :

- la liste de tous les EPCI et communes concernés par cette nouvelle obligation (dans l'Yonne il s'agit du SDEY, la Communauté de l'auxerrois et la communauté d'agglomération de Sens)
- le calendrier d'application pour l'année 2024
- une foire aux questions (FAQ),
- et des outils afin d'aider les collectivités et établissements dans l'application du dispositif en fournissant notamment un exemple et un guide détaillé de calcul d'un indicateur

Dans sa FAQ, la DGCL indique que les communes surclassées démographiquement sont concernées par l'application de ce dispositif.

La DGCL précise que les indicateurs sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), il est donc nécessairement de remplir attentivement les indicateurs du RSU, sans quoi les résultats de l'index seront faussés.

La collectivité ou établissement pourra ensuite récupérer un fichier Excel élaboré par les services de la DGCL, centralisant tous les indicateurs du RSU.

La DGCL apporte également un certain nombre de précisions concernant les données prises en compte pour chaque indicateur. Il est possible de réaliser des tests de calculabilité sur l'application Données sociales.

La FAQ indique également les formes que doit prendre la publication de l'index sur le site internet de la collectivité. Les collectivités restent libres de la forme, les résultats des quatre indicateurs et la note globale doivent *a minima* figurer sur la publication.

Enfin, la preuve de la publication à adresser au préfet doit comprendre *a minima* une copie d'écran de la publication et le lien URL de celle-ci.

## Cybersécurité : une enquête ouverte aux élus des communes de moins de 25 000 habitants

Pour la troisième fois, Cybermalveillance.gouv.fr lance une enquête sur la « maturité cyber » des communes de moins de 25 000 habitants. Cette enquête est destinée aux collectivités de moins de 25 000 habitants et s'adresse prioritairement aux personnes élues, aux agents des communes en charge de l'informatique, de la sécurité ainsi qu'aux DGS et secrétaires générales de mairie, ou tout agent ayant une visibilité sur ces sujets.

Cette démarche a pour objectif de mieux cerner leur rapport à la cybersécurité et ainsi d'améliorer la sécurisation numérique des collectivités locales.

L'enquête est [disponible ici](#).

## Contrôles des antécédents judiciaires des personnes intervenant auprès de mineurs

Le [décret n° 2024-643 du 28 juin 2024](#) précise les modalités de délivrance d'une « attestation d'honorabilité » pour les personnes exerçant une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit, y compris bénévole, auprès d'enfants dans un établissement et service social ou médico-social.

### Quelles personnes doivent faire l'objet d'un contrôle des antécédents judiciaires ?

Principalement il s'agit des personnes intervenant ou souhaitant intervenir dans :

- les services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés avant et après la classe (périscolaires) ;
- les établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans (crèches collectives et familiales) à l'exception des accueils collectifs à caractère éducatif hors du domicile parental, à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels ou des loisirs ;
- les établissements et services relevant de l'aide sociale à l'enfance.

Sont également concernées les personnes demandant l'agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial ainsi que les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile.

### Quelle est la procédure de délivrance de l'attestation relative à l'absence d'antécédents judiciaires ?

Les personnes susvisées doivent solliciter la délivrance d'une attestation d'honorabilité auprès du président du conseil départemental du département dans lequel elles résident au moyen d'un système d'information sécurisé (le portail « Demande Honorabilité »).

À défaut de présentation de l'attestation d'honorabilité par l'intéressé, l'employeur est susceptible d'avoir recours à la procédure subsidiaire en sollicitant directement cette attestation auprès du président du conseil départemental.

### Sur quoi porte le contrôle des antécédents judiciaires ?

L'attestation d' « honorabilité » est délivrée au regard du bulletin n°2 du casier judiciaire et du Fichier Judiciaire National Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes, ceux-ci ne devant contenir aucune inscription ou information relative aux **condamnations définitives** pour un crime ou un certain nombre de délits relatifs aux atteintes à la personne, aux appropriations frauduleuses, aux destructions, dégradations, atteintes aux intérêts fondamentaux de la nation ou au terrorisme par exemple.

### Quelle est la durée de validité de l'attestation ?

Les personnes souhaitant travailler au contact de mineurs doivent présenter une attestation datant de moins de 6 mois avant le début de l'activité envisagée Sa validité est de 3 ans.  
Elle est conservée par l'employeur ou le responsable de l'établissement, service ou lieu de vie et d'accueil pendant cette même durée ou jusqu'à ce que l'agent présente une nouvelle attestation.

### À partir de quand ce contrôle des antécédents judiciaires s'impose-t-il ?

Ces dispositions entrent en vigueur en fonction du calendrier de déploiement du système d'information par départements et collectivités défini par l'[arrêté du 8 juillet 2024](#). S'agissant de l'Yonne, le déploiement aura lieu au second trimestre 2025.

# LA VIGIE



## **Mutation et versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) au prorata de la durée de présence**

**[\(Tribunal administratif de Toulouse, n° 3301963 du 15 juillet 2024\)](#)**

Bien qu'un agent soit muté en fin d'année dans une autre collectivité, la première collectivité qui l'emploie est en capacité d'apprécier sa valeur professionnelle sur la première partie de l'année.



## **Arrêt de travail, entretien professionnel et versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

**[\(Tribunal administratif de Dijon, n° 2300282 du 4 juillet 2024\)](#)**

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.



## **Un congé de paternité ne peut pas être refusé pour un motif de manque de personnel**

**[\(Tribunal administratif de Marseille, n° 23001896 du 6 août 2024\)](#)**

Le tribunal a reconnu l'illégalité du refus d'accorder un congé de paternité aux dates souhaitées, estimant que l'employeur aurait dû prendre les mesures nécessaires pour permettre ce congé. Cependant, le tribunal a rejeté la demande d'indemnisation pour préjudice moral, estimant que l'agent n'avait pas suffisamment démontré l'impact négatif de ce report sur sa vie personnelle.



## **Pathologie de l'agent liée à l'alcool et discipline**

**[\(CAA de Nancy, n° 23NC01422 du 6 juin 2024\)](#)**

La sanction disciplinaire infligée à un agent, fondée sur le "grave problème d'alcool" de celui-ci, ne peut être justifiée par cette pathologie liée à l'alcool s'il n'est pas établi que celle-ci aurait eu, en tant que telle, des répercussions sur le bon fonctionnement du service telles que des mises en danger par l'agent de ses collègues ou de la population de la commune.



## **Manquements aux obligations d'un responsable technique**

**[\(Tribunal administratif de Nancy, n° 2303422 du 20 août 2024\)](#)**

Un agent de maîtrise principal responsable technique d'une commune s'est volontairement abstenu de communiquer à sa hiérarchie des problèmes techniques, potentiellement dangereux, concernant plusieurs installations de gaz sur des bâtiments municipaux. Il a tenté d'utiliser ces informations pour exercer une pression sur le maire en vue d'obtenir un avantage pécuniaire. Ce comportement constitue un manquement à son devoir d'obéissance hiérarchique, de loyauté et de probité, justifiant sa révocation.

# ACTUALITÉS DU CDG

## RSU : LA CAMPAGNE 2023 EST TOUJOURS EN COURS

Nous vous rappelons que la campagne RSU 2023 est **ouverte depuis le mois d'avril 2024 et qu'elle prendra fin le 31 octobre 2024.**

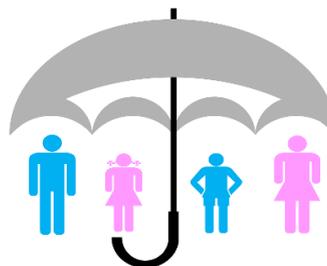
N'hésitez donc pas à vous rapprocher du service « RSU » du centre de gestion via l'adresse e-mail [bs-rsu@cdg89fr](mailto:bs-rsu@cdg89fr) ou par téléphone au 03.86.51.43.43.

En effet, le CDG vous propose :

- Un accompagnement individualisé en cas de difficultés de saisie (permanence téléphonique) ;
- Des documents préparatoires pour collecter vos données ;
- La prestation "Rapport Social Unique à façon" qui vous permet de déléguer intégralement au CDG 89 la saisie du rapport.



## PSC : ADHERER AUX CONTRATS GROUPES PREVOYANCE ET SANTE DU CDG89



**Les collectivités territoriales seront dans l'obligation de participer financièrement à la prévoyance (1er janvier 2025) et à la complémentaire santé de leurs agents (1er janvier 2026).**

Dans ce cadre juridique, le **CDG89 propose une offre en matière de prévoyance et une offre en matière de complémentaire santé au 1<sup>er</sup> janvier 2025 via des conventions de participation.** Ces conventions de participation permettent de proposer une offre collective unique.

L'intérêt de la convention de participation est de mutualiser les risques et ainsi garantir l'accès des agents à une protection de qualité à un prix plus compétitif qu'en souscrivant de manière individuelle à des contrats labellisés. En outre, les collectivités n'ont pas à s'occuper de la gestion ni à assumer le coût lié à une procédure de passation d'une convention de participation.

N'hésitez donc pas à vous rapprocher du centre de gestion via l'adresse e-mail [contratgroupe@cdg89.fr](mailto:contratgroupe@cdg89.fr) ou à consulter le site internet du cdg89 : <https://www.cdg89.fr/nos-prestations-personnalisees-p36.html>

## COLLOQUE PREVENTION ET ABSENTEISME : UN ENJEU MAJEUR !



Le CDG organise son colloque annuel prévention le jeudi 21 novembre 2024 au centre culturel de Saint-Georges-sur- Baulche.

Vous trouvez le programme sur le site internet du CDG 89.

Pour vous inscrire : [CLIQUEZ ICI](#)