

Bulletin d'actualités

Avril 2024

SOMMAIRE

Loi secrétaire de mairie : anticiper les
avancements de grade !
Aide exceptionnelle financière pour la
prévention
Assouplissement des règles du congé de
présence parentale
Jurisprudences
La minute de la prévention

En attendant le décret sur les conditions de
promotion interne en catégorie B pour les
Secrétaires Générales de Mairie : pensez à effectuer
les avancements de grade de vos adjoints
administratifs

La dénomination du métier évolue de Secrétaire de Mairie à Secrétaire Général de Mairie.

En substance, elle comporte des dispositions transitoires jusqu'au 31 décembre 2027 et des dispositions pérennes à compter du 1er janvier 2024 puis à compter du 1^{er} janvier 2028.

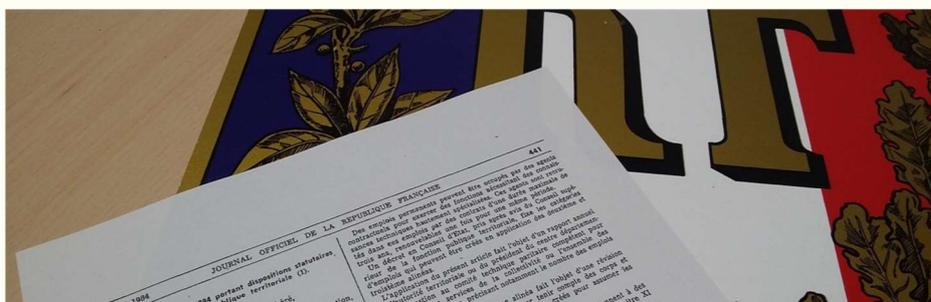
De nouvelles modalités de promotion interne (décret en attente)

Les statuts particuliers des cadres d'emplois de la catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude **ouverte aux fonctionnaires de catégorie C, relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois** respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement établie.

La nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves seront précisées par décret.

L'inscription sur la liste d'aptitude permettra d'être nommé dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie.

Un décret précisera la durée minimale d'exercice de ces fonctions. Cela a pour conséquence que ces dispositions ne seront ouvertes qu'aux agents effectuant les missions de secrétaire de mairie et qui sont sur un grade d'avancement (C2) à savoir : adjoint administratif principal deuxième classe ou principal première classe et en aucun cas les adjoints administratifs.



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Bulletin d'actualités

Avril 2024

Cependant et bien que le statut ne l'autorise pas, de nombreux agents effectuant des missions de secrétaire de mairie ne sont pas positionnés sur un grade d'avancement (C2).

Nous vous conseillons donc d'anticiper cette nomination, en respectant bien entendu les critères statutaire d'ancienneté et d'échelon et aussi vos lignes directrices de gestion.

L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon les modalités suivantes :

1° **Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après une sélection par la voie d'un examen professionnel** ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

Inscription examen adjoint administratif principal deuxième classe :

Préinscription du 22 octobre au 27 novembre 2024

Dépôt du dossier : au plus tard le 05/12/2024 à minuit

Début des épreuves : le 13 mars 2025

Conditions d'inscription à remplir au 31/12/2026 : être adjoint administratif titulaire au 4^{ème} échelon de la grille C1 et 3 ans de services effectifs en tant que stagiaire et titulaire dans une filière de catégorie C. (titularisation requise à la date des épreuves écrites)

[Cliquez ici pour en savoir plus](#)

2° **Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs** dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

Vous pouvez vous rapprocher du service carrières du CDG pour plus de renseignements.

Bulletin d'actualités

Avril 2024

Le Fonds National de Prévention de la CNRACL aide les collectivités et établissements de moins de 50 agents CNRACL, pour leur prévention.

Le fonds peut participer financièrement à l'achat de matériel acquis en 2023 et/ou 2024, visant à prévenir les risques professionnels.

En fonction des effectifs CNRACL, le montant peut atteindre 80 % de la dépense dans la limite de 3000 € TTC et d'une demande annuelle par employeur.

Le FNP n'a pas défini de liste exhaustive de matériels éligibles à une prise en charge. Toutefois, le matériel devra être en lien avec la prévention des risques professionnels et **prévu dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.**

Les demandes sont à effectuer :

- Sur le site Mes démarches simplifiées : "[FNP CNRACL : Accompagnement financier en matériel](#)"
- Depuis la plateforme employeurs PEP's via le service "[Remboursement matériel FNP-CNRACL, dans la thématique Subventions / Aides](#)"

Les pièces justificatives suivantes seront demandées :

- Dernier document unique avec mention de sa date de mise à jour et précision de la page sur laquelle l'équipement concerné est indiqué.

Pour rappel : les mises à jour du document unique doivent être soumises à l'avis du CST en Formation spécialisée du CDG27 pour les collectivités de moins de 50 agents : [Cliquer ici pour accéder à la plateforme AGIRHE.](#)

Si vous ne possédez pas encore de Document Unique d'Évaluation des Risques : contactez le service prévention du Centre de Gestion : prevention@cdg27.fr

- Attestation sur l'honneur indiquant que le matériel n'a pas fait l'objet d'un remboursement total ou partiel et indiquant l'origine du besoin - [modèle téléchargeable ici](#),
- La/les facture(s) afférente(s) au matériel dont le remboursement est demandé. Ces factures doivent préciser la nature du matériel, le coût unitaire et le coût total (en € TTC).

Le remboursement par le FNP de la CNRACL n'est pas de droit. Il ne revêt aucun caractère d'automatisme et est soumis à une procédure d'instruction et d'opportunité.

Bulletin d'actualités

Avril 2024

Le décret n°2024-78 du 2 février 2024 (entré en vigueur le 05 février 2024) vient modifier les conditions de renouvellement du congé de présence parentale. L'avis favorable rendu par le service du contrôle médical est supprimé.

Tout d'abord, le congé de présence parentale est attribué de droit au fonctionnaire ou à l'agent contractuel, sur demande écrite.

Il est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants (article L.632-1 et suivants du CGFP).

Sa durée est fixée à 310 jours ouvrés maximum par période de 36 mois, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie. Avant le terme, l'agent peut bénéficier de son renouvellement, si l'état de santé de son enfant le nécessite.

Le décret n°2024-78 du 2 février 2024 allège les modalités de la demande de renouvellement. Le parent joint un nouveau certificat médical. Désormais, l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical n'est plus requis.

Ces modifications sont introduites à :

- ✓ l'article 1 du décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale;
- ✓ l'article 14-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Pour rappel la rémunération n'est pas versée durant le congé de présence parentale.

Cependant, l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale en application de l'article L.544-1 code de la sécurité sociale.

Il s'agit d'une prestation familiale, versée par la caisse d'allocations familiales.

Bulletin d'actualités

Avril 2024

Jurisprudence :

Tribunal administratif de Pau, 11 janvier 2024, req. N°2303176 : licenciement pour insuffisance professionnelle : une décision en référé : l'existence d'une fiche de poste et évaluation sont indispensables

Une adjointe administrative territoriale a été licenciée pour insuffisance professionnelle par une des deux communes où elle exerçait ses fonctions de secrétaire de mairie.

Elle a donc saisi le juge des référés pour demander la suspension de cette mesure. L'intéressée estimait notamment que la commune ne démontrait pas son insuffisance professionnelle.

L'agente était reconnue travailleuse handicapée et elle exerçait ses fonctions à temps non complet dans les deux communes. Pour prononcer son licenciement, le maire d'une de ses deux communes a avancé de nombreux manquements.

Il lui reprochait ainsi son incapacité à exercer les fonctions relevant de son cadre d'emplois, celui d'adjoint administratif territorial, l'absence de réalisation et de suivis de certaines tâches administratives, un manque de diligence et d'organisation, et enfin, son absence de rigueur dans l'exécution de son travail.

Cependant, les juges ont relevé un doute sérieux quant à la légalité de son licenciement.

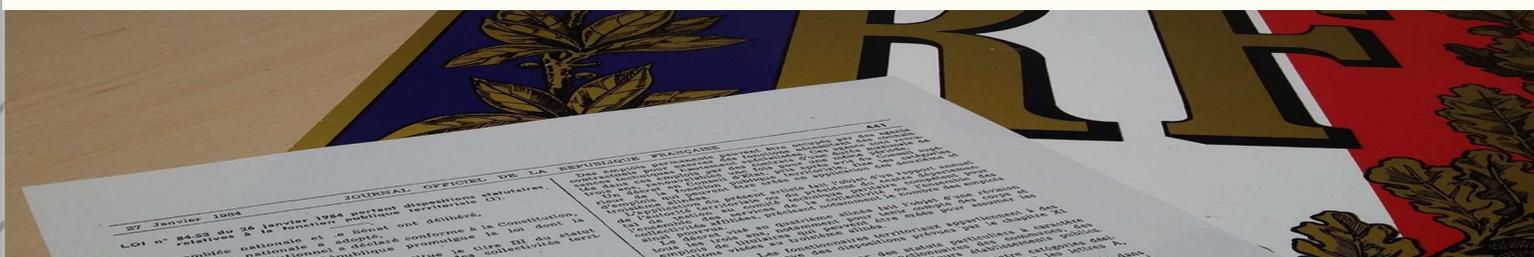
En effet, ils ont relevé l'absence de fiche de poste permettant de déterminer les fonctions précises attendues de l'intéressée et l'absence d'un entretien d'évaluation précédant l'entretien intervenu avant la prise de cette mesure. Or un tel entretien d'évaluation préalable à la mesure contestée aurait pu permettre de déterminer les éventuelles lacunes professionnelles de l'intéressée et les moyens à mettre en place afin de l'accompagner pour y remédier.

Les juges ont également constaté que l'autre commune auprès de laquelle l'agente exerçait également ses fonctions de secrétaire de mairie avait au contraire une appréciation très positive de sa manière de servir.

Dans ces conditions, les juges ont considéré que la commune ne pouvait pas avoir correctement apprécié l'insuffisance professionnelle de sa secrétaire de mairie et ainsi qu'il existait effectivement un doute sérieux quant à la légalité de son licenciement pour insuffisance professionnelle.

De plus, la mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle ainsi contestée a pour effet de priver l'agent de son emploi auprès des deux communes où elle travaille comme secrétaire de mairie et ainsi de toute rémunération.

En attendant une décision au fond, le licenciement a donc été suspendu.

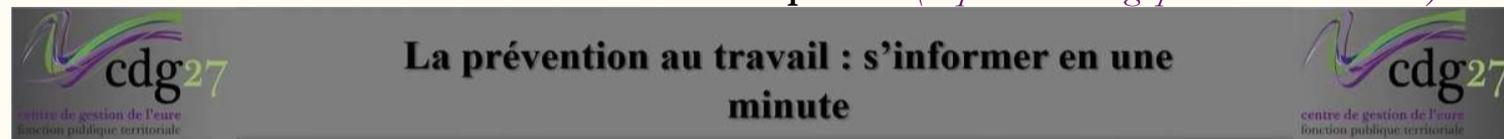


La Minute de prévention : 3^{ème} numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Une nouvelle minute prévention sera disponible chaque mois, sur le site internet du Centre de Gestion : [cdg27/prevention/hygiène et sécurité/Minute de prévention](http://cdg27/prevention/hygiene_et_securite/Minute_de_prevention)

Ce troisième rendez-vous s'intitule « **Visite de Pré reprise** » : *(cliquer sur l'image pour activer le tutoriel)*



www.cdg27.fr

02.32.39.23.99

Date :

prevention@cdg27.fr

VOL. 02-2023

LE RETOUR D'UN AGENT APRES UNE LONGUE ABSENCE, ÇA SE PRÉPARE !

Thèmes abordés :

- L'intérêt de l'entretien de ré-accueil ?
- Dans quel but le réalise-t-on ?



Des moyens existent et permettent de préparer le retour afin de faciliter une réintégration, durable !

