



## Décembre 2023

Actualité juridique du mois de décembre 2023

### TEXTES

## Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

La loi du 30 décembre 2023 vise à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et apporte de nouvelles garanties d'évolution du métier, afin de le rendre plus attractif et palier aux difficultés de recrutement dans le secteur.

En premier lieu, le législateur, en créant un nouvel article L2122-19-1 au sein du Code Général des Collectivités territoriales (CGCT), fait évoluer le terme « secrétaire de mairie » en « secrétaire général de mairie », confortant ainsi son statut et sa fonction.

En second lieu, les règles de nomination des secrétaires générales de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants évoluent. En effet, jusqu'au 31 décembre 2027, pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire peut :

- Soit nommer à temps complet ou non complet un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie (catégorie A, B ou C);
- Soit nommer un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (DGS) si le seuil de 2 000 habitants est dépassé (catégorie A).

En troisième lieu, de manière transitoire, à compter du 1er avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027, les fonctionnaires de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B sur liste d'aptitude, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. Un décret précisera ce point, notamment pour fixer l'ancienneté requise.

En quatrième lieu, à compter du 1er janvier 2028, une distinction sera opérée selon la strate démographique de la commune :

- Commune de moins de 2 000 habitants : nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en catégorie B.
- Commune de 2 000 habitants et plus : nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en catégorie A ou nomination d'un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (catégorie A).

En cinquième lieu, les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent désormais 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 déterminée. Cela dit, un décret doit préciser notamment la nature de la formation et les modalités d'organisation de cet examen professionnel.

En sixième lieu, en parallèle de la formation d'intégration dont ils bénéficient en application du statut particulier dont ils relèvent, 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 sera assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

En dernier lieu, la loi contient les mesures complémentaires suivantes :

- Les Centres de Gestion se voient charger de l'animation d'un réseau départemental des secrétaires généraux de mairie.
- Dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne, le président du CDG devra veiller à ce que les listes comprennent une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette part doit toutefois être déterminée par décret.
- La loi précise que 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.
- Enfin et à titre dérogatoire, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. Cette nouveauté est intégrée à l'article L332-8 du code général de la fonction publique.

[LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie](#)

---

## Modification du concours de recrutement des ATSEM

Un décret du 4 décembre 2023 introduit une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne des agents territoriaux spécialisés principaux de 2e classe des écoles maternelles, d'une durée de deux heures, qui se compose d'une série de trois à cinq questions appelant des réponses courtes ou sous forme de tableaux, posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un ATSEM dans l'exercice de ses fonctions. Les dispositions relatives à l'instauration d'une épreuve écrite d'admissibilité pour le concours interne sont applicables à compter de la session 2024 du concours interne.

Par ailleurs, le texte actualise l'intitulé du concours ouvert aux agents territoriaux spécialisés principaux de 2e classe des écoles maternelles afin de tenir compte de la modification de l'intitulé du 1er grade de ce cadre d'emploi par l'article 24 du décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B.

Il prévoit enfin l'actualisation des dispositions du décret du 8 septembre 2010 pour tenir compte à la fois de l'intervention du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, qui fixe les conditions générales d'organisation des concours de la fonction publique territoriale, et de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique depuis le 1er mars 2022.

Les concours d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés principaux de 2e classe des écoles maternelles, ouverts avant l'entrée en vigueur de ce décret, se poursuivent jusqu'à leur terme en vertu des

dispositions antérieures et dans les conditions fixées par l'arrêté d'ouverture.

[Décret n° 2023-1134 du 4 décembre 2023 portant modification du décret n° 2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1re classe des écoles maternelles](#)

---

## Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 a été publiée le 27 décembre 2023. Elle y apporte quelques nouveautés, concernant notamment, les sapeurs-pompiers professionnels.

Tout d'abord, il s'avère que les anciens fonctionnaires ayant occupé des emplois de sapeur-pompier professionnel de tous grades, bénéficieront, sous certaines conditions, d'une bonification du cinquième du temps du service accompli pour la liquidation de leur pension de retraite, dans la limite de cinq annuités. La loi précise comment cette majoration de pension est déterminée (article 98).

Par ailleurs, les sapeurs pompiers professionnels pourront jouir, sous certaines conditions, de cette majoration à l'âge de 57 ans.

[LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024](#)

---

## Modification des dispositions statutaires relatives à la promotion interne

Un décret du 26 décembre 2023 vient modifier les conditions de promotion interne des agents territoriaux.

Pour rappel, la promotion interne reste une voie dérogatoire au concours permettant à un fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure. C'est la raison pour laquelle le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est limité par des quotas.

Ces quotas sont fixés à raison d'un poste ouvert au titre de la promotion interne pour trois recrutements intervenus l'année précédente (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours) dans le cadre d'emplois concerné.

Outre cette règle du "un pour trois", le nombre de postes ouverts peut également être calculé en appliquant les clauses de sauvegardes suivantes :

- Le nombre de postes ouverts peut également être calculé en appliquant la règle du "un pour trois" à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois concerné ;
- Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint pendant une période de quatre ans, mais qu'au moins un recrutement dans le cadre d'emplois est intervenu, une promotion interne peut être prononcée.

Pour chaque grade accessible par la voie de la promotion interne, le mode de calcul le plus avantageux est retenu.

A noter que le nombre de postes ouverts à la promotion interne est déterminé par le CDG pour l'ensemble des collectivités qui lui sont affiliées.

Le décret du 26 décembre 2023 vient assouplir ce mécanisme de contingentement, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. Les

dispositions du décret entrent en vigueur le 1er janvier 2024.

Pour la règle de droit commun :

- Il modifie la règle du "un sur trois" en « un pour deux » et inclus dans les types de recrutement déjà existants (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours), le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du Code général de la fonction publique (CGFP) (travailleur en situation de handicap)

Pour les clauses de sauvegarde :

- Il augmente l'effectif à prendre en compte de 5 % à 8 % en y incluant en plus des fonctionnaires en activité ou en détachement, les agents contractuels de droit public en CDI (contrat à durée indéterminée) ;
- Il réduit de quatre ans à deux ans la durée pendant laquelle le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint.

Le décret procède également à l'actualisation de certaines références, notamment afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du CGFP.

[Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale](#)

---

## Loi de finances pour 2024

La loi de finances pour 2024 a été publiée le 30 décembre 2023. Parmi toutes les mesures, nous noterons les suivantes, concernant notamment l'indisponibilité physique et la protection sociale complémentaire.

Tout d'abord, pendant un congé de longue maladie, le fonctionnaire perçoit une rémunération à plein traitement pendant un an et un demi-traitement (50%) les deux années suivantes. Avec la loi de finances, ce demi-traitement pourra être portée à 60 % par décret en Conseil d'État si un accord conclu en application de l'article L. 221-2 le prévoit.

Par ailleurs, pour la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique, lorsqu'une convention de participation est en cours au 1er janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 sont applicables à l'employeur public qui l'a conclue à compter du terme de cette convention. Avec la loi de finances, cette convention peut être prolongée dans la limite d'une année.

[LOI n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024](#)

---

## JURISPRUDENCES

### Pas de NBI "encadrement d'une équipe technique" pour des fonctions ne relevant pas de la gestion d'une équipe technique

Le maire d'une commune a supprimé la nouvelle bonification indiciaire (NBI) d'un de ses agents, adjointe territoriale d'animation, affectée à un poste de direction d'un accueil collectif à caractère éducatif de mineurs de niveau maternel, alors que l'intéressée bénéficiait jusque là de quinze points de NBI au titre de l'encadrement d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents.

Les juges ont rappelé que l'attribution d'une NBI ne résulte pas des missions susceptibles d'être statutairement confiées à un agent mais des seules caractéristiques des fonctions exercées. L'exercice de l'encadrement d'une équipe technique d'au moins cinq agents donne effectivement vocation à quinze points d'indice majoré. Ces fonctions supposent que les agents encadrés exercent des tâches techniques, ce qui est notamment le cas lorsque ces agents exercent leurs fonctions au sein des services techniques de la collectivité qui les emploie.

Cela dit, pour le maire, l'agent n'avait jamais encadré une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents. Il s'avère qu'elle assure l'encadrement d'une équipe composée de onze agents qui exercent des missions de nature sociale et d'animation et non des missions à vocation technique. Ainsi, le maire a pu supprimer la N.B.I. de l'intéressée.

[CAA de TOULOUSE, 3ème chambre, 04/04/2023, 21TL20369](#)

---

## Pas d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en cas de mise en retraite anticipée pour invalidité

Mise en retraite anticipée pour invalidité, une adjointe technique territoriale a demandé à bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), estimant remplir toutes les conditions et notamment avoir été involontairement privée d'emploi. Sa demande a été implicitement rejetée par l'autorité administrative puis par le juge administratif qui en première instance a rejeté son recours en annulation.

Le Conseil d'État a été saisi d'un pourvoi et à l'occasion de ce litige, a indiqué que seule la mise à la retraite d'office constitue un cas de perte involontaire d'emploi pouvant ouvrir droit, pour un agent des collectivités territoriales, lorsque les autres conditions en sont remplies, à une allocation de retour à l'emploi (ARE).

Autrement dit, l'agent qui sollicite son admission anticipée à la retraite pour invalidité ne peut être considéré comme involontairement privé d'emploi.

Le Conseil d'État a par conséquent confirmé qu'en demandant à son employeur son admission à la retraite anticipée pour invalidité, l'agent ne pouvait bénéficier de l'A.R.E..

[Conseil d'État, 30 mars 2023, n°460907](#)

---

## Litige autour du recrutement d'un contractuel...déjà fonctionnaire

Une fonctionnaire territoriale, titularisée dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, avait été recrutée par une commune sur la base d'un contrat à durée déterminée (CDD) de trois ans comme responsable du service financier de la collectivité. Alors que son contrat avait été renouvelé pour une nouvelle durée de trois ans, l'employeur a finalement mis fin à l'engagement contractuel au bout de quelques mois, au motif que l'intéressée avait dissimulé sa qualité de fonctionnaire au moment de son recrutement.

En l'espèce, il s'avère que l'intéressée était bien fonctionnaire, mais au moment où elle a déposé sa candidature auprès de cette commune, différents litiges engagés avec d'autres collectivités ont donné lieu à des décisions divergentes sur son statut, révélant des incertitudes sur sa situation administrative et statutaire.

De ce fait, les juges de la cour administrative d'appel (CAA) ont ainsi relevé la difficulté pour l'intéressée de faire mention de son statut de fonctionnaire au moment de son recrutement, alors qu'en outre elle n'était plus affectée sur aucun poste dans son administration d'origine depuis le 1er février 2012. En conséquence, ils ont

estimé que la fraude fondée sur un manquement à une obligation d'information sur sa qualité de fonctionnaire n'était pas caractérisée.

Dans ces conditions, en l'absence de fraude, la collectivité ne pouvait pas retirer la décision renouvelant son contrat au-delà du délai de quatre mois prévu par l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration. Cette mesure de retrait était donc illégale et a été annulée par la CAA.

En revanche, ils ont estimé que l'annulation de ce retrait illégal n'impliquait pas la réintégration effective de l'intéressée dans ses fonctions dès lors que son contrat aurait déjà pris fin.

[CAA de NANCY, 16 novembre 2023, n° 20NC03776](#)

---

## Discipline : nouvelle illustration d'une sanction de révocation considérée disproportionnée par le juge

A la suite de son interpellation et de sa mise en garde à vue pour des faits de voyeurisme (captation d'images de sous-vêtements féminins sans autorisation de la personne filmée) commis sur son temps de travail, le responsable d'un service informatique d'une commune a d'abord été suspendu.

Il a été ensuite condamné à une peine de quatre mois d'emprisonnement avec sursis pour ces faits, et par ailleurs, a fait l'objet d'une procédure disciplinaire qui a conduit à sa révocation par le maire, en dépit de l'avis du conseil de discipline pour une sanction moins sévère, en l'espèce, une exclusion de fonctions d'une durée d'un an.

L'intéressé a alors demandé au juge administratif l'annulation de sa révocation. Si en première instance, sa demande a été rejetée, la Cour administrative d'appel (CAA) a annulé cette décision.

En effet, si les juges de la CAA ont bien confirmé que ces faits de voyeurisme sur le temps de service étaient fautifs, ils ont en revanche, considéré que la sanction était disproportionnée.

En effet, ils ont d'abord relevé que la condamnation pénale de l'agent ne concernait qu'une partie des faits qui ont fondé la sanction disciplinaire. De plus, ils ont également pris en compte la manière de servir de l'agent, qui lui a notamment permis d'obtenir un avancement de grade, et les appréciations favorables dont il a pu faire l'objet au cours de sa carrière, ainsi que les témoignages en sa faveur établis par certains de ses collègues.

De plus, ils ont noté que si la réputation de la commune avait pu être affectée, cette atteinte demeurait limitée en l'absence notamment de tout élément sur un retentissement de cet événement dans la presse locale.

[CAA de TOULOUSE, 24 octobre 2023, n° 21TL04367](#)

---

## Pas de droits à l'allocation chômage pour un agent qui refuse des postes proposés dans le cadre d'une demande de réintégration à l'issue d'un détachement

Par un arrêt en date du 29 novembre 2023, le Conseil d'État indique que lorsqu'un "fonctionnaire territorial, soit à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé en détachement, soit au cours de sa période de réintégration en surnombre, refuse un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est placé en position de disponibilité d'office et ne peut alors prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance instituée par l'article L. 5422-1 du code du travail dès lors qu'il ne peut être regardé

comme ayant été involontairement privé d'emploi, à moins qu'il ne justifie son refus par un motif légitime".

[CE, 29 novembre 2023, n° 470421](#)

## CONTACTS

Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

### **Service juridique**

conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

### **Service parcours carrières et rémunération**

carrieres@cdg45.fr

02 38 75 85 30

Retrouvez également nos dernières publications !

### Publications

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut  
Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous

[Notre politique de confidentialité](#)

[Gestion de l'abonnement](#) | [Désinscription](#)

CDG45 - 20 avenue des Droits de l'Homme - BP91249 - 45002 Orléans Cedex 1



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret**

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - [www.cdg45.fr](http://www.cdg45.fr)

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)