

Actualités juridiques

Forfait mobilités durables

Le décret n°2024-558 du 18 juin 2024 étend le dispositif du forfait mobilités durables aux agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

Le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables, qui excluait expressément du dispositif les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail, est modifié en ce sens.

Pour rappel, le montant annuel du « forfait mobilités durables » prévu à l'article 3 du décret du 9 mai 2020 est fixé à :

- 100 euros lorsque l'utilisation du moyen de transport prévu à l'article 1^{er} est comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 euros lorsque l'utilisation du moyen de transport correspondant est comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 euros lorsque l'utilisation du moyen de transport correspondant est d'au moins 100 jours.

Ce décret s'applique aux déplacements effectués à compter de l'année 2024.

[Décret n°2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

Régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes champêtres

En application de l'article L.714-13 du code général de la fonction publique, le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 institue le nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Les collectivités peuvent ainsi instituer une indemnité spéciale de fonction et d'engagement par délibération, après avis du comité social territorial.

Peuvent bénéficier de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- Les directeurs de police municipale ;
- Les chefs de service de police municipale ;
- Les agents de police municipale ;
- Les gardes champêtres.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est composée de deux parts, une part fixe et une part variable.

La part fixe est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Elle est versée mensuellement.

La part variable, quant à elle, tient compte de l'engagement et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant. La délibération détermine également les montants plafonds de la part variable, dans la limite des montants suivants :

- 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La part variable peut être versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond défini par l'organe délibérant. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Le décret prévoit, lors de la première application de la réforme, la possibilité pour les policiers municipaux et gardes champêtres de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu dans le cadre du régime indemnitaire antérieur. Les conditions sont fixées à l'article 7 du décret.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Les collectivités peuvent délibérer pour mettre en place l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement à compter du 29 juin 2024, date d'entrée en vigueur du décret.

Les textes prévoyant l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions pour la filière police municipale seront abrogés au 1^{er} janvier 2025. Par conséquent, les collectivités sont invitées à délibérer avant le 1^{er} janvier 2025 pour mettre en place l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement.

[Décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

La circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique, fixe le nouveau cadre réglementaire dans lequel doit s'inscrire cette démarche.

Elle rappelle la réglementation en vigueur et attire l'attention sur l'importance des actions menées sur les situations de travail. La finalité étant que la prévention et la protection ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail s'inscrivent dans la pratique de tout agent de la fonction publique.

D'autre part, la circulaire précise que la prévention primaire s'articule comme suit :

- Identification des dangers auxquels les agents sont exposés ou susceptibles de l'être afin d'évaluer les risques professionnels pouvant porter atteinte à leur santé physique, mentale ou sociale. Cette étape est réalisée annuellement et, le cas échéant, en fonction des évolutions des missions et des conditions de travail. La prévention des risques professionnels constituant une démarche dynamique et évolutive qui doit prendre en compte l'évolution des données techniques, organisationnelles et humaines ;
- Transcription de la synthèse relative à l'évaluation des risques dans le DUERP ;

- Mise en œuvre d'actions de prévention visant à supprimer les risques, sinon à en réduire l'occurrence et leurs effets.

Conduite sous la responsabilité de l'employeur, l'évaluation des risques implique nécessairement la participation des agents et de leurs représentants ainsi que des acteurs spécialisés de la santé et de la sécurité au travail.

[Circulaire TFPF2413788C du 11 juin 2024](#)

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Le 19 juin dernier, le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni pour réexaminer les textes d'application de la réforme des secrétaires de mairie, qui avaient reçu un avis défavorable unanime des organisations syndicales lors de la séance du 29 mai 2024.

Le premier texte est un projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie.

Ce texte prévoit, d'une part, un plan de requalification applicable jusqu'au 31 décembre 2027, ayant pour objet de permettre aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une promotion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne.

D'autre part, un dispositif pérenne de « promotion-formation » serait créé. Cette mesure déroge également au principe du contingentement et permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Enfin, la loi a prévu qu'à compter du 1^{er} janvier 2028, dans les communes de moins de 2 000 habitants, seuls des agents de catégorie B pourront être nommés aux fonctions de secrétaire général de mairie. Le projet de décret vient préciser les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Le texte suivant est un projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie.

Il prévoit un premier avancement spécifique d'ancienneté, obligatoire, de six mois pour tous les secrétaires généraux de mairie, octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

Enfin, il crée un deuxième avancement spécifique d'ancienneté, facultatif, d'un à trois mois, qui pourra être octroyé aux secrétaires généraux de mairie selon leur valeur professionnelle, appréciée par l'autorité territoriale, par période d'au moins trois ans.

Ce texte a également reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Les deux autres projets de décrets fixent les modalités d'organisation de l'examen professionnel ainsi que de la formation.

Ces projets des décrets ont reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

La prochaine séance du CSFPT a lieu le 25 septembre.

Jurisprudences

Protection fonctionnelle

En l'espèce, un agent contractuel a demandé à bénéficier de la protection fonctionnelle suite à des faits de harcèlement moral dont il s'est estimé victime, de la part de l'autorité territoriale. Cette dernière le refusant, l'agent a saisi le tribunal administratif, qui a annulé la décision de refus du maire. La collectivité a donc fait appel du jugement rendu.

La Cour rappelle que la collectivité a l'obligation de protéger ses agents contre les atteintes à l'intégrité personnelle, les violences, les actes de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages, à condition qu'aucune faute personnelle ne leur soit imputée. D'autre part, il revient à l'agent, qui se dit victime de harcèlement moral, de présenter des éléments de fait pouvant faire présumer l'existence de ce harcèlement.

Quant à la protection fonctionnelle, elle n'est pas applicable aux différends entre un agent public et son supérieur hiérarchique, sous réserve que ces différends ne puissent être justifiés par l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, en raison de leur nature ou de leur gravité.

En l'espèce, il ressort du dossier que l'agent a fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires. Aussi, certains comportements de l'autorité territoriale ont pu outrepasser l'exercice légitime du pouvoir hiérarchique. Néanmoins, ces comportements ne peuvent être considérés comme répétés, condition fondamentale pour qualifier une situation de harcèlement.

En vertu du principe d'impartialité qui s'impose à toute autorité publique, le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de son agissement, ne peut régulièrement statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné, quand bien même il serait l'autorité compétente pour prendre une telle décision.

[Cour administrative d'appel de Paris, 26 janvier 2024, n°22PA04963](#)

Congé pour raison de santé

En l'espèce, après avoir mis en demeure un agent de rejoindre ses fonctions, une collectivité a radié des cadres, pour abandon de poste, l'agent reconnu apte à reprendre ses fonctions par le comité médical. Toutefois, l'agent a présenté un nouvel arrêt de travail et n'a donc pas réintégré.

Le conseil d'État rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste, ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent intéressé a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai raisonnable, qu'il appartient à l'autorité territoriale de déterminer. Elle doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque auquel il s'expose.

Il appartient donc à l'autorité territoriale, avant de prononcer une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste, d'apprécier si le certificat médical transmis apporte des éléments nouveaux au regard de l'avis rendu par le comité médical. En l'espèce, la collectivité ne pouvait pas refuser d'examiner ces éléments au motif qu'elle était tenue par l'avis de l'instance compétente.

[Conseil d'État, 22 avril 2024, n°465311](#)

Imputabilité au service

En l'espèce, un agent a été victime d'un malaise sur son lieu de travail le 21 mai 2019, à la suite duquel un arrêt de travail ainsi que des prolongations lui ont été prescrits. Le 11 octobre 2019, l'autorité

territoriale n'a pas reconnu l'imputabilité au service de l'évènement survenu et a placé l'agent en congé de maladie ordinaire. Le 21 mai 2020, l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire et a été placé en disponibilité d'office pour raison de santé.

Bien que l'agent intéressé démontre avoir été exposé à une importante surcharge de travail dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, pour autant, l'évènement ne saurait être reconnu comme imputable au service, compte tenu de l'absence de fait accidentel et de lien direct et certain entre les faits décrits et les lésions constatées.

[Cour administrative d'appel de Lyon, 30 avril 2024, n°22LY03647](#)

Temps de travail

En l'espèce, un agent éducatif au sein de l'institut départemental de l'enfance et de la famille a été embauché par des contrats à durée déterminée successifs, entre les mois de novembre 2018 et de février 2020. Celui-ci a demandé au tribunal administratif de Lyon de condamner sa collectivité à l'indemniser des préjudices qu'il estime avoir subis, du fait de ses conditions d'emploi et du non-respect par son employeur de la réglementation relative au temps de travail et de repos. Cet agent se pourvoit en cassation contre le jugement par lequel le tribunal administratif a rejeté sa demande.

Le juge administratif rappelle que la méconnaissance des garanties en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail, et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des agents, en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit.

Dès lors, cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subis à raison de cette privation. Tel n'est pas le cas de l'exigence relative au repos dominical, dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui.

En l'espèce, l'agent se prévaut exclusivement du préjudice qu'il a subi du seul fait de la méconnaissance des garanties relatives à la durée minimale de repos journalier et à la durée maximale de travail journalier. L'employeur n'a pas contesté la réalité des manquements invoqués aux règles de durée du temps de travail et de repos, et précise, toutefois, que les heures supplémentaires réalisées ont été indemnisées.

Cette circonstance ne faisant pas obstacle à l'existence d'un préjudice et au droit à sa réparation, l'agent a obtenu, en cassation, droit à une réparation du préjudice subi.

[Conseil d'État, 18 juin 2024, requête n°463484](#)