

POLICE MUNICIPALE ET GARDES CHAMPETRES : LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

Depuis le 29 juin 2024, un nouveau régime indemnitaire applicable aux policiers municipaux et aux gardes champêtres a été créé et adopté au sein d'un texte unique : le décret numéro 2024-614.

Les communes et établissements publics concernés par la gestion statutaire de l'un de ces cadres d'emplois doivent dès à présent définir les conditions de mise en œuvre de cette indemnité au sein de leur structure.

En effet, à compter du 1^{er} janvier 2025 le régime indemnitaire tel qu'il existait jusqu'à présent ne sera plus applicable. Le nouveau décret prévoit expressément l'abrogation des textes régissant le régime indemnitaire antérieur. Par conséquent en l'absence de nouvelles délibérations mettant en place le nouveau régime indemnitaire, le régime perdurant sera dépourvu de base légale.

NOTRE ECLAIRAGE :

Il est donc impératif de saisir avant le 7 novembre, le CST du CDG41 pour les affiliés (séance du 5 décembre 2024) ou votre CST de rattachement afin de délibérer courant décembre.

Pour davantage d'éléments : voir l'essentiel du mois de [juillet 2024](#)

REGIME INDEMNITAIRE : UN MAINTIEN PARTIEL POSSIBLE EN CAS DE CONGE DE LONGUE MALADIE (CLM) OU CONGE DE GRAVE MALADIE (CGM)

L'article L.714-4 code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».

Le Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat, JORF n° 0152 du 29 juin 2024 modifie les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat .

Il prévoit ainsi, que les agents de l'Etat placés en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de grave maladie (CGM) peuvent bénéficier du maintien de leur régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % la deuxième et la troisième année.

En revanche, le régime indemnitaire reste suspendu en cas de placement en congé de longue durée (CLD). En cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé en congé de longue durée (CLD), le régime indemnitaire versé reste toutefois acquis.

NOTRE ECLAIRAGE :

En vertu du principe de parité et de libre administration des collectivités, ces nouvelles dispositions applicables à la Fonction Publique de l'État pourront être transposées par délibération.

Il convient donc d'être vigilants à la rédaction de vos délibérations en vigueur portant disposition en la matière. A titre d'exemple, les délibérations relatives au RIFSEEP renvoient très souvent au décret 2010-997 :

- soit en l'explicitant et dans ce cas, les anciennes dispositions qui portaient suspension continueront à s'appliquer,
- soit sans l'explicitier, et alors ce sont les dispositions en vigueur, décrites ci-avant qui trouvent désormais à s'appliquer.

Aussi, selon la volonté de la collectivité / établissement, une délibération pourrait être nécessaire pour appliquer les nouvelles dispositions du décret n° 2010-997 (plus favorables que précédemment) dans le premier cas cité en exemple, ou pour maintenir la suspension du RIFSEEP dans les situations de CLM et GM dans le second.

Le CST doit impérativement être saisi pour avis, en amont de toute délibération portant une telle modification.

[Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat](#)

[Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés](#)

PERSONNELS DES CRECHES : UNE POSSIBLE REVALORISATION MINIMALE DE 100 EUROS

NOTRE ECLAIRAGE :

Sont concernés :

- les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) financés par la prestation de service unique gérés par les collectivités territoriales (ou établissements publics locaux relevant de la FPT).
- les agents titulaires et contractuels, en poste ou recrutés postérieurement à la prise de la délibération portant ce dispositif, intervenant auprès des enfants ou qui assurent la direction de l'établissement d'accueil du jeune enfant.

*Seuls les agents des crèches relevant de la filière médico-sociale et les agents polyvalents réalisant au moins 50% de leur temps auprès des enfants sont concernés par ces mesures qui découlent de l'absence de revalorisation salariale prise en faveur de ces personnels exclus du dispositif du complément de traitement (CTI). **Les autres personnels (notamment administratifs et techniques) travaillant en crèche ne bénéficient pas de cette revalorisation.***

Ce bonus « attractivité » est conditionné par la prise d'une délibération, après avis du CST, mettant en place les mesures de revalorisation. Cette augmentation est attribuée via l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) - l'une des deux part du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les collectivités locales et les établissements publics sont éligibles à l'aide de la CAF en contrepartie de la mise en œuvre d'une augmentation pérenne et minimale de 100 € nets mensuels sur la base d'un agent travaillant à temps plein et en année pleine. Son montant peut toutefois être modulé.

L'éligibilité de la collectivité territoriale à l'accompagnement financier de la CAF est déterminée par la transmission de la délibération et d'un document déclaratif d'accompagnement par lequel la collectivité s'engage pour la mise en œuvre pérenne des revalorisations (document joint en annexe de l'instruction).

[• F.A.Q sur la mise en œuvre des revalorisations salariales pour les professionnels de la petite enfance et les critères d'éligibilité au bonus « attractivité » versé par la CNAF](#)

▪ [Instruction C 2024-096 du 09 mai 2024 relative à la création du bonus Attractivité au bénéfice des Eaje financés par la Prestation de service unique](#)

PROMOTION INTERNE 2024

La campagne de promotion interne 2024 arrive à son terme avec la publication ce mardi 1^{er} octobre des listes d'aptitude.

Chaque employeur ayant porté un dossier de candidature recevra dès ce début de mois d'octobre, un courrier l'informant des suites réservées au dossier réceptionné (non recevable, recevable mais non-inscrit et inscrit sur liste d'aptitude.)

Les courriers relatifs aux dossiers non recevables explicitent précisément les motifs d'irrecevabilité. N'hésitez pas à entrer en contact avec vos interlocutrices du pôle Conseil et Accompagnement Statutaire :

Mme SOUILLE-CHESNEAU Sonia, Gestionnaire de Portefeuille – Mme EVE-CROUZET Virginie, Directrice du Pôle Conseil et Accompagnement Statutaire.

Consulter les listes d'aptitude sur notre [site](#)

**A VENIR, DEBUT OCTOBRE :
NOTRE DOSSIER SPECIAL SECRETAIRES GENERAUX
DE MAIRIE**