



N°10 – Octobre 2024

TEXTES

■ SMIC

➤ **Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance.**

A compter du **1^{er} novembre 2024**, le montant du SMIC brut horaire est porté à :

- à **11,88 euros** (augmentation de 2 %), soit **1 801,80 euros mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à **8,98 euros** (augmentation de 2 %), soit **1 361,97 euros mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.
- Le minimum garanti s'établit à **4,22 euros** au **1^{er} novembre 2024**.

Jo du 24/10/2024

■ MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

➤ **Décret n°2024-924 du 10 octobre 2024 relatif aux attributions du ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.**

L'article 1^{er} de ce décret précise que le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique prépare et met en œuvre, en lien avec les ministres intéressés, la politique du Gouvernement en matière de fonction publique ainsi qu'en matière de simplification et de modernisation de l'action publique.

L'article 2 indique qu'en matière de fonction publique, le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique exerce, par délégation du Premier ministre

et sous réserve de la compétence de ce dernier en matière d'encadrement supérieur de l'Etat, les attributions définies par le code général de la fonction publique pour ce qui relève des dispositions communes à l'ensemble de la fonction publique et de celles spécifiques à la fonction publique de l'Etat.

Il veille au respect tant des droits et des obligations de l'ensemble des fonctionnaires que des principes régissant leur carrière.

Il conduit la réforme de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques. A ce titre, il assure le pilotage et la coordination de la gestion des ressources humaines de l'Etat et veille au renforcement de sa dimension interministérielle.

Il définit la politique de l'Etat en matière de déconcentration de la gestion des ressources humaines.

Il conduit la politique des rémunérations, des pensions et des retraites dans la fonction publique et assure la coordination des règles statutaires et indiciaires particulières.

Il prépare les mesures relatives à l'égalité des carrières professionnelles et des rémunérations et à la mixité des métiers. Il veille à leur application.

Il veille à favoriser la mixité sociale dans la fonction publique, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Il contresigne les décrets relatifs aux statuts et à la rémunération des agents soumis au code général de la fonction publique.

Il préside le Conseil commun de la fonction publique et le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Jo du 11/10/2024

■ FORMATION STATUTAIRE OBLIGATOIRE DES FONCTIONNAIRES

➤ **Décret n°2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.**

Ce texte pour objet d'introduire un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux

tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Ce texte modifie donc le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux :

- **Dispositions antérieures, article 16 du décret du 29 mai 2008, disposait que :** « *Sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un nouveau cadre d'emplois en application du 1° et du 2° de l'article L 523-1 du code général de la fonction publique est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation auxquelles était astreint le fonctionnaire concerné dans son cadre d'emplois d'origine en application du présent chapitre.* »
- **Le décret du 8 octobre ajoute un alinéa à cette disposition selon lequel :** « *Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de l'article L 523-1 du code général de la fonction publique du suivi des formations en cause.* »

Jo du 11/10/2024

■ CONCOURS D'ACCES AUX IRA

➤ **Arrêté du 16 octobre 2024 fixant la liste des thèmes d'actualité de la première épreuve d'admissibilité de la session 2025 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (épreuves du 3 avril 2025).**

La liste des thèmes d'actualité à partir desquels est proposé par le jury le sujet de la première épreuve d'admissibilité de la session 2025 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (épreuves du 3 avril 2025), est fixée comme suit :

- enjeux de cohésion sociale, de développement durable et de diversité des territoires dans les politiques publiques ;
- finances publiques et intervention économique ;
- évolution des services publics : enjeux de transformation, notamment numérique ; simplification, efficacité et évaluation ;

- système éducatif, du premier degré à l'enseignement supérieur ;
- enjeux européens et internationaux des politiques publiques ;
- organisation territoriale de la France.

Jo du 23/10/2024

■ SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS

➤ **Arrêté du 3 octobre 2024 modifiant l'arrêté du 15 juillet 2022 fixant les équivalences entre les emplois dans les services d'incendie et de secours et les emplois occupés par les sapeurs-pompiers professionnels dans les services de l'Etat et de ses établissements publics.**

Emploi exercé	Emploi équivalent
Directeur général adjoint	Directeur départemental des services d'incendie et de secours de catégorie A
-Directeur opérationnel -Secrétaire général	Directeur départemental des services d'incendie et de secours de catégorie B
-Adjoint à un directeur opérationnel -Secrétaire général adjoint -Directeur de projet	Directeur départemental des services d'incendie et de secours de catégorie C
Chef de bureau	Chef de groupement
Chef de projet	Chef de groupement
-Officier d'un bureau -Adjoint à un chef de projet	Chef de service

Jo du 05/10/2024

■ MODELE AVIS D'APTITUDE ET INAPTITUDE

➤ **Arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste.**

Cet arrêté détermine les modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude et d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures

d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des services de santé au travail à l'issue des différents types d'exams et de visites réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

Jo du 10/10/2024

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

■ RETRAITE

➤ **Note de la CNRACL : sensibiliser vos agents sur les règles et conditions du cumul emploi retraite**

Le cumul emploi retraite offre la possibilité de poursuivre une activité professionnelle tout en bénéficiant d'une pension de retraite. Cependant, il est important de rappeler aux agents que ce dispositif est soumis à des règles spécifiques, notamment en ce qui concerne le plafonnement des revenus d'activité, pour éviter d'éventuelles retenues sur le montant de leur pension.

L'article « Reprendre une activité en cumul emploi-retraite » détaille les différents types de cumul possibles en fonction des situations individuelles : cumul libre (sans limite de rémunération d'activité) ou cumul plafonné. Afin de conseiller au mieux les agents, retrouvez également les démarches qu'ils devront réaliser pour pouvoir en bénéficier.

Les pensionnés bénéficiant du cumul libre peuvent aussi sous conditions, acquérir de nouveaux droits à pension dans le cadre d'une reprise d'activité.

La CNRACL encourage les collectivités à relayer ces informations auprès de leurs agents proches de la retraite afin de les sensibiliser aux aspects importants du dispositif qui pourraient les impacter financièrement.

■ FONDS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

➤ **Circulaire de la DGAFP du 10 octobre 2024 relative à l'ouverture de l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) au titre de l'année 2025**

Cette circulaire rappelle que le FEP permet d'accompagner les administrations des trois versants de la fonction publique, ainsi que les associations de défense des droits des femmes agissant pour l'égalité dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion et l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de cofinancer des projets ayant un caractère innovant, partenarial, interministériel et/ou inter-versants.

Dans la circulaire, il est indiqué que les projets doivent être reproductibles et diffusables en tant que bonnes pratiques à d'autres administrations publiques.

Il est également précisé que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) est chargée de la mise en œuvre et du suivi global des projets du FEP aux côtés de la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale et la direction générale de l'offre de soins (DGOS) pour la fonction publique hospitalière.

Les candidatures doivent être déposées uniquement en ligne via un formulaire disponible sur le site www.demarches-simplifiees.fr.

Les dossiers doivent être déposés au plus tard le lundi 2 décembre 2024. Le comité de sélection chargé de sélectionner les projets financés se réunira en janvier 2025. L'ensemble des modalités de dépôt des candidatures et de fonctionnement du fonds, sont détaillés en annexe de la circulaire.

■ SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

➤ **Instruction de la DGCL du 18 octobre 2024 relative à la réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie**

Cette instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la réforme instaurée par la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et ses décrets d'application. Elle est découpée en trois parties.

Tout d'abord l'instruction précise le champ d'application de la réforme.

Elle indique que la réforme a vocation à bénéficier à tous les secrétaires généraux de mairie quelle que soit leur autorité d'emploi :

- **Etablissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre** qui peut constituer un service commun chargé de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles au bénéfice d'une ou plusieurs communes membres. Parmi ces missions peut figurer la mise en commun d'agents destinés à être mis à disposition, y compris de manière pérenne, de communes membres afin d'y exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.
- **EPCI sans fiscalité propre**, comme les syndicats mixtes constitués par des communes pour le recrutement et la mutualisation d'agents publics destinés à être mis à disposition des communes adhérentes pour exercer ces mêmes missions de secrétaire général de mairie.
- **Centres de gestion.**

L'instruction précise le sort des secrétaires généraux de mairie de catégorie C1 en rappelant que **les dispositions de la loi ne sont pas applicables aux agents de catégorie C relevant du premier grade (C1).**

Toutefois il est précisé qu'il sera possible de faire bénéficier du plan de requalification les agents des deuxièmes et troisièmes grades, ayant préalablement exercé en C1.

L'instruction indique également que les dispositions de la loi afférentes à la revalorisation de la fonction de secrétaire général de mairie ne sont pas davantage applicables aux agents contractuels, **mais leurs années de service pourront être prises en compte.**

Toutefois, si les intéressés sont amenés à être titularisés, leurs années de service effectuées en qualité d'agent contractuel pourront être prises en compte au titre de la durée de service exigée pour bénéficier **d'une promotion interne et pour l'attribution d'un avantage spécifique d'ancienneté.**

Par ailleurs, les contractuels **exerçant la fonction de secrétaire général de mairie bénéficieront de la formation à la prise de poste** prévue par les dispositions de l'article 5 de la loi du 30 décembre 2023.

Par ailleurs, l'instruction rappelle l'obligation de nommer un secrétaire général de mairie instaurée par la loi du 30 décembre 2023.

La loi du 30 décembre 2023 pose également **le principe selon lequel un maire ne peut avoir qu'un seul secrétaire général de mairie.** Les employeurs territoriaux sont tenus, pour les agents déjà en poste mais également pour les recrutements à venir, de **formaliser la nomination de l'agent chargé des fonctions de secrétaire général de mairie par un arrêté ou une décision procédant formellement à la désignation de l'agent communal chargé de cette mission, que celui-ci soit fonctionnaire ou contractuel.**

A noter : deux secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet peuvent exercer **alternativement** la fonction. **En revanche, une commune ne saurait confier cette mission à deux agents en même temps.**

En outre, l'instruction insiste sur l'interdiction de recruter un agent de catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028

Toutefois, l'interdiction de recruter des agents de catégorie C ne concerne que les nouveaux recrutements.

Si l'agent est fonctionnaire : les agents de catégorie C nommés sur un emploi de secrétaire général de mairie avant le 1^{er} janvier 2028 pourront continuer à exercer leur fonction au-delà de cette date, dans cette même catégorie.

Si l'agent est contractuel : les agents contractuels assimilés à un emploi de catégorie C recrutés avant le 1^{er} janvier 2028 pourront, de la même manière, poursuivre leur mission au-delà de cette date. Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI), l'employeur est libre de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1^{er} janvier 2028, pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de

catégorie supérieure. Pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD), l'employeur sera à l'inverse tenu, en cas de renouvellement postérieur au 1er janvier 2028, d'aligner le contrat sur un emploi de catégorie B, *a minima*.

L'annexe à l'instruction précise les modalités de recrutement des secrétaires généraux de mairie avant et après le 1^{er} janvier 2028.

Catégories et grades	Avant le 1 ^{er} janvier 2028		Après le 1 ^{er} janvier 2028	
	Communes de moins de 2 000 habitants	Communes de 2 000 à 3 500 habitants	Communes de moins de 2 000 habitants	Communes de 2 000 à 3 500 habitants
C1	NON	NON	NON	NON
C2	OUI	NON	NON	NON
C3	OUI	NON	NON	NON
B	OUI	NON	OUI	NON
Attaché	OUI	OUI	OUI	OUI
Attaché principal	NON	OUI	NON	OUI
Attaché hors classe	NON	NON	NON	NON

JURISPRUDENCE

CDI : REEVALUATION DE LA REMUNERATION

➤ CAA de Bordeaux du 04/04/2024 n°21BX02390

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ou de l'évolution des fonctions.

TROP PERÇU

➤ CAA de Marseille du 16/09/2024 n°23AM02826

Dans cet arrêt, le juge administratif rappelle qu'il appartient à un comptable public d'opérer, le cas échéant, une compensation entre les sommes dues à un agent et le montant des sommes dues par cet agent et dont le recouvrement est poursuivi. Une telle compensation ayant lieu de plein droit, elle

peut être opposée par le comptable sans qu'il soit besoin que l'autorité administrative compétente ait rendu exécutoire l'ordre de reversement ou ait autorisé les poursuites. **La retenue sur traitement constitue une mesure purement comptable qui n'est soumise à aucune procédure particulière. Elle n'exige, en conséquence, ni que l'intéressé ait été mis en mesure de présenter sa défense, ni même qu'il ait été préalablement informé de la décision prise à son encontre avant que celle-ci ne soit exécutée.**

DROIT A REPARATION / TRAVAIL DURANT UN CONGE DE MALADIE

➤ Cour de cassation 23-15.944 du 04/09/2024

Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation.

■ CDD : ANNULATION CONTENTIEUSE

➤ CE de n°192617 du 02/10/2024

Lorsqu'un agent public a été nommé pour une durée déterminée, l'annulation de l'acte mettant fin à ses fonctions après l'expiration de cette durée n'implique pas de reprise effective de ces fonctions.

Par suite, les conclusions à fin d'injonction formulées dans l'hypothèse de la réintégration de l'agent ne peuvent qu'être rejetées.

■ NBI : BENEFICE RETROACTIF

➤ Tribunal administratif de Melun n°2108147 du 17/07/2024

Dans ce jugement, le tribunal administratif admet le bénéfice rétroactif d'une nouvelle bonification indiciaire aux agents.

En l'espèce, le fonctionnaire réclamait le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire pour les fonctions d'accueil du public. Le tribunal administratif a considéré que l'agent consacrait plus de la moitié de son temps de travail à des fonctions d'accueil du public au regard des plannings, des documents produits et de la fiche de poste, conformément aux dispositions du décret du 3 juillet 2006.

■ ABSENCE A LA CONTRE-VISITE ET RADIATION DES CADRES

➤ CAA de Versailles du 17/09/2024 n°21VE03007

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un

lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

En l'espèce, l'autorité compétente a constaté que l'agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite. Elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure précisant explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie.

Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

■ INFORMATION DU FONCTIONNAIRE DE SON DROIT DE SE TAIRE

➤ Conseil constitutionnel Décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024

Aux termes de l'article 9 de la Déclaration de 1789 : « Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi ». Il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. Elles impliquent que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

Les articles 19 de la loi du 13 juillet 1983 et L. 532-4 du code général de la fonction publique sont relatifs aux garanties dont bénéficie le fonctionnaire à

l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée. Ils prévoient notamment que ce dernier a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel.

Ni ces dispositions ni aucune autre disposition législative ne prévoient que le fonctionnaire poursuivi disciplinairement est informé de son droit de se taire.

Dès lors, en ne prévoyant pas que le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire, les dispositions contestées méconnaissent les exigences de l'article 9 de la Déclaration de 1789. Par conséquent, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres griefs, elles doivent être déclarées contraires à la Constitution.

Le Conseil constitutionnel décide que ces dispositions sont abrogées au 1^{er} octobre 2025.

Jusqu'à cette date, ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi, les fonctionnaires doivent être informés de leur droit de se taire dans les procédures disciplinaires.

■ NOTION DE VACATAIRE

➤ CAA de Versailles du 04/04/2024 n°21VE01816

Un agent de droit public employé par une collectivité doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration.

■ CONTRAT DE PROJET

➤ Tribunal administratif de Toulouse n°2206682 du 17/07/2024

Dans ce jugement le tribunal administratif rappelle que le législateur a entendu encadrer **le recours au contrat de projet par un employeur public en le limitant aux seuls postes destinés à pourvoir à ses besoins ponctuels et spécifiques liés à l'accomplissement d'une opération ou d'un projet identifié(e).**

Or en l'espèce, il ne ressort pas des pièces du dossier que les emplois de chargé de mission « transformation écologique » et de chargé de mission « développement territorial » approuvés par la délibération en litige, dont la commune se borne à rappeler la description, seraient créés pour mener à bien un projet ou une opération identifiée.

■ CIA

➤ Tribunal administratif de Nancy 1 octobre 2024, n°2300850

Dans ce jugement, le juge administratif rappelle que le CIA est **un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et que pour fixer le CIA, il doit nécessairement être tenu compte du dernier entretien professionnel, entretien qui ne peut avoir lieu qu'à l'issue de l'année ou de la période sur laquelle porte l'évaluation.**

En l'espèce, le tribunal administratif a estimé que si la collectivité a la possibilité, dans le respect du principe de parité défini aux articles L714-4 et L714-5 du code général de la fonction publique, d'abonder l'enveloppe du CIA pour tenir compte de sujétions spéciales de ses services, en particulier dans le cadre de projets exceptionnels prédéfinis, **elle n'a pu légalement décider de verser à chaque agent 300 euros sans possibilité de moduler cette somme en fonction de la participation individuelle de chaque agent à la réalisation des objectifs de service prédéfinis.**

■ RESPONSABILITE FINANCIERE

➤ Cour des comptes Arrêt du 07/10/2024 n°S-2024-1305

Dans cet arrêt, la Cour des comptes a condamné l'ancienne secrétaire de mairie à une amende de 1 000 € pour ne pas avoir transmis à l'assureur de la commune plusieurs déclarations de sinistre dans les délais prescrits, entraînant un préjudice financier significatif pour la commune.

La Cour des comptes a jugé que, par ces infractions répétées aux règles d'exécution des recettes, la

directrice générale des services avait commis une faute grave entraînant un préjudice financier significatif au regard du budget de fonctionnement de la commune.

■ RECURS ABUSIF A DES CDD

➤ CAA de Nancy n°20NC01004 du 02/07/2024

Il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises,

notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

Un renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

QUESTIONS ECRITES

Les journaux officiels de l'Assemblée Nationale et du Sénat n'ont pas comporté de réponses aux questions écrites ce mois.

■ CHAMP DE COMPETENCE DU REFERENT DEONTOLOGUE DES ELUS

➤ QE JOS n°10345 du 09/05/2024

L'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale a introduit le droit, pour chaque élu local, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de la charte définie à l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT).

La direction générale des collectivités locales a élaboré un guide relatif à la désignation des référents déontologues des élus locaux accessible sur son site (www.collectivites-locales.gouv.fr).

Ce guide indique que la mission de conseil qui lui a été confiée par la loi vise à sensibiliser les élus et contribue à prévenir les risques déontologiques auxquels ils s'exposent ou exposent leur collectivité (p.4). L'objectif poursuivi par le législateur lors de l'adoption de la loi du 21 février 2022 consistait en effet à mettre en place un dispositif chargé de guider les élus dans l'application que chacun d'entre eux fait des principes prévus par la charte de l'article L. 1111-1-1 du CGCT, **ce qui exclut que le référent soit saisi de problématique qui ne concernerait ni l'élu personnellement, ni sa collectivité.**

Ce guide rappelle que « chaque élu local doit pouvoir le saisir rapidement en cas d'interrogation ou de doute le concernant relatif à l'application des principes posés par la charte de l'élu local ». Il relève ainsi de la responsabilité individuelle de chaque élu de ne pas utiliser ce dispositif à des fins politiques et à tout référent de veiller à prévenir de tels détournements

VOS QUESTIONS

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Temps partiel thérapeutique et heures supplémentaires

L'agent autorisé à accomplir un temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Article 13-9 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Temps partiel thérapeutique et temps partiel

L'octroi du temps partiel pour raison thérapeutique met fin à au temps partiel.

Article 13-10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Temps partiel thérapeutique et congé de maladie

Les congés pour raison de santé (congé de maladie, CLM et CLD) et le congé pour invalidité temporaire imputable au service n'interrompent pas automatiquement le TPT.

Toutefois, au bout de trente jours consécutifs de congé pour raisons de santé ou de CITIS, le fonctionnaire peut, s'il le souhaite, demander à mettre un terme à la période en cours de TPT.

Article 13-7 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

TEMPS DE TRAVAIL : L'OCTROI D'UNE JOURNEE POUR REMISE MEDAILLE EST INTERDIT

- Les jours du Maire ou du Président
- Les jours liés à l'ancienneté
- Les jours au titre de la retraite
- Les jours pour attribution de médaille

L'octroi de ces jours ne sont plus admis.

QUELLES SONT LES CONSEQUENCES D'UN RETRAIT OU D'UNE SUSPENSION D'AGREMENT ?

« En tout état de cause, un policier municipal ne peut exercer la plénitude de ses compétences qu'après délivrance de ses deux agréments par le Préfet de département et le Procureur de la République. Par conséquent, le retrait ou la suspension de l'agrément entraîne la fin des fonctions de l'agent puisqu'il s'agit d'une des conditions d'exercice, sans préjudice de l'engagement éventuel de poursuites disciplinaires.

Dans l'hypothèse où un agent aurait été détaché pour stage suite à réussite d'un concours de la filière, le retrait de son agrément contraindrait l'employeur à mettre fin au détachement, le cas échéant pour motif disciplinaire si les faits ayant entraîné le retrait d'agrément sont également constitutifs d'une faute.

Le policier municipal dont l'agrément a été retiré ou suspendu peut faire l'objet d'une affectation provisoire dans un autre emploi de la filière police municipale – notamment sur des missions administratives – ou d'un reclassement dans un autre cadre d'emplois. Si la suspension ou le retrait de l'agrément est finalement levé, l'agent recouvre la totalité de ses attributions. En principe, la suspension de l'agrément ne peut fonder une procédure disciplinaire. Par exception, si les faits qui ont justifié la suspension sont de nature à caractériser une faute, alors l'autorité territoriale pourra, en parallèle, engager des poursuites disciplinaires. Cette possibilité de reclassement ne s'apparente pas à une obligation pour l'employeur, mais d'une simple faculté. Si l'agent refuse la mesure de reclassement, il pourra être licencié après avoir eu la possibilité de consulter son dossier individuel et de formuler des observations. A noter que l'employeur a le droit de procéder directement au licenciement de l'agent dont l'agrément a été suspendu ou retiré dès lors qu'il justifie que l'intérêt général ou l'intérêt du service s'opposent à un reclassement. »

CIG de la Grande Couronne

■ LA DECLARATION DE VACANCE D'EMPLOI EST-ELLE OBLIGATOIRE LORS DU PASSAGE D'UN CDD VERS UN CDI ?

« Au sein de la fonction publique, la reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée est prévue par les articles L. 332-9 à L. 332-11 du code général de la fonction publique.

A ce propos, la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, au titre de l'article L. 332-11 du code général de la fonction publique, doit suivre toute la procédure de recrutement initiale afin de prouver notamment qu'un fonctionnaire n'a pu être recruté à la place de l'agent contractuel, et ce comme pour tout renouvellement de contrat. En effet, ni l'article L. 332-21 du code général de la fonction publique, ni le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques ne mentionnent une telle exception.

De ce fait, la vacance de l'emploi permanent susceptible d'être renouvelé en contrat à durée indéterminée doit faire l'objet, sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. »

CIG de la Grande Couronne

■ UN FONCTIONNAIRE PEUT-IL CUMULER SON STATUT AVEC CELUI D'AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC ?

« En tout état de cause, le fonctionnaire territorial est placé dans une situation statutaire et réglementaire vis-à-vis de son administration. Par conséquent, il ne peut cumuler auprès du même employeur public sa qualité avec celle d'agent contractuel et ce, même pendant une période de disponibilité.

A l'inverse, aucune disposition n'interdit, par principe, à un fonctionnaire de cumuler son statut avec un emploi d'agent contractuel dans une autre collectivité. Dans ce cas, le fonctionnaire ne pourra

occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas plus de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet. Pour un cumul sur un emploi non permanent, la seule limite imposée est celle des prescriptions minimales du temps de travail. »

CIG de la Grande Couronne

■ UN AGENT PUBLIC EN ARRÊT MALADIE PEUT-IL FAIRE L'OBJET D'UNE MESURE D'EXCLUSION TEMPORAIRE ?

« Un agent public en arrêt maladie peut faire l'objet d'une mesure d'exclusion temporaire alors même que l'application de cette sanction a pour conséquence de mettre fin à la rémunération de l'agent pendant ce congé.

En effet, dans la mesure où la procédure disciplinaire et la procédure de placement en congé de maladie sont distinctes et indépendantes, la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

Par ailleurs, les dispositions statutaires relatives aux congés de maladie ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération en l'absence de service fait. Ils ne peuvent avoir pour effet d'accorder au fonctionnaire des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'avait pas été placé en congé de maladie.

Enfin, l'agent étant exclu temporairement de ses fonctions, il ne saurait bénéficier d'un maintien de sa rémunération en raison de son placement antérieur en congé de maladie. Par conséquent, il est privé de rémunération pendant cette période d'exclusion. »

CIG de la Grande Couronne

La séance plénière du CSFPT, qui devait se tenir le 25 septembre, a été annulée et reportée au 16 octobre

Un seul texte était inscrit à l'ordre du jour de cette séance plénière :

- **projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégories A et B et plus spécifiquement le classement en catégorie active des Médecins civils de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris.**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège des organisations syndicales : 12 favorables et 8 défavorables.

☞ Ce texte a reçu un avis **favorable** de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : avis unanimement favorable (14),
- **Collège des organisations syndicales** : 12 favorables et 8 défavorables.

→ Prochaine séance le 13 novembre 2024

VU SUR LE NET

■ EMPLOI : LA MUTUALISATION, UNE SOLUTION POUR ATTIRER ET FIDELISER ?

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ PRESENTATION DE L'INDEX A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Sur le site <https://www.collectivites-locales.gouv.fr>

■ CYCLE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : DIRECTEUR GENERAL OU DIRECTRICE GENERALES DES SERVICES

Sur le site <https://www.cnfpt.fr>

■ CYCLE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : RESPONSABLE DE FORMATION – EDITION 2025

Sur le site <https://www.cnfpt.fr>

■ SENSIBILISATION A L'ANIMATION EN ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Sur le site <https://www.cnfpt.fr>

■ LES MANAGERS D'INTERCOMMUNALITE VEULENT UNE REFORME DU STATUT

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ GUIDE DU LAUREAT – FONCTION PUBLIQUE

Sur le site <https://www.cigversailles.fr>

■ 100 000 TERRITORIAUX EN MOINS ? DG ET DRH REAGISSENT

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ **TRANSFORMATION DU TRAVAIL ET DES RH : LES CLES POUR S'ADAPTER, DEBATTUES A LA CONFERENCE REGIONALE DE L'EMPLOI**

Sur le site <https://www.cigversailles.fr>

■ **LA SANTE MENTALE : UN ENJEU CLE POUR LE BIEN-ETRE AU QUOTIDIEN ET AU TRAVAIL**

Sur le site <https://www.cigversailles.fr>

■ **LE RECRUTEMENT PAR LA PROMOTION INTERNE EN 10 QUESTIONS**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ **PREPARATION AU CONCOURS INTERNE D'ADMINISTRATEUR ET ADMINISTRATRICE TERRITORIAL**

Sur le site <https://www.cnfpt.fr>

■ **35 HEURES : OU EN EST-ON DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?**

Sur le site <https://www.vie-publique.fr>

■ **COMMENT AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS DE L'ENFANCE ?**

Sur le site <https://www.travail-et-securite.fr>

■ **LA BOUSSOLE DU MANAGER – DEVENIR MANAGER DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

■ **QUI VEUT LA PEAU DES FONCTIONNAIRES ? LE « FONCTIONNAIRE BASHING » DANS TOUS SES ETATS**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ **LE GUIDE DES PRIMES 2024 EST DISPONIBLE**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ **SALON DES MAIRES 2024 : DEUX CONFERENCES ORGANISEES PAR LA DGFIP**

Sur le site <https://www.collectivites-locales.gouv.fr>

■ **SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE – LE MAG**

Sur le site <https://www.cnfpt.fr>

■ **DUODAY 2024 : INSCRIVEZ-VOUS DES A PRESENT**

Sur le site <https://www.entreprendre.service-public.fr>

■ **L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES : L'EXEMPLE DU MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES**

Sur le site <https://www.ccomptes.fr>

■ **LE PLFSS 2025 PREVOIT UNE AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION PATRONALE A LA CNRACL**

Sur le site <https://www.weka.fr>

■ **LE SECRET PROFESSIONNEL DES AGENTS TERRITORIAUX EN DIX QUESTIONS**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ **REVALORISATION DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE : L'AMF SE FELICITE DE L'INTEGRATION DES AGENTS DE CATEGORIE C1 ET ATTEND QUE LE DISPOSITIF SOIT SECURISE JURIDIQUEMENT**

Sur le site <https://www.amf.asso.fr>

■ **SALAIRE : LES DECISIONS POUR LES BAS REVENUS ET LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>