



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°53

OCTOBRE
2024

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

Augmentation du SMIC

Réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie

Rapport de la Cour des comptes sur la réforme du dialogue social

La jurisprudence

Les fiches pratiques du statut

p.13

Le congé de longue maladie

Le congé de longue durée

Focus

p.14

Invitation à la journée de la Laïcité

Foire aux questions

p.11

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Formation obligatoire des fonctionnaires, augmentation du SMIC, réforme du statut des secrétaires généraux de mairie ... l'actualité réglementaire est de retour pour ce mois d'octobre !

Le service statutaire abordera dans le détail ces nouveaux textes et commentera leur mise en œuvre au cours des matinées d'actualité des 18 et 19 novembre prochains.

Le CDG30 a eu le plaisir de vous accueillir, à l'occasion de son séminaire annuel sur la prévention, dédié cette année à la santé mentale. Des interventions de qualité ont rythmé cette journée autour de thématiques liées aux risques psychosociaux. Des ateliers collaboratifs ont également permis de présenter des outils concrets pour accompagner les agents publics confrontés à cette maladie (gestion du stress, RPS, management, communication...). Le service de la prévention vous donne rendez-vous l'année prochaine pour une nouvelle rencontre.

Autre rendez-vous à ne pas manquer : notre conférence sur la journée de la Laïcité, le 9 décembre (voir p.14) !

Bonne lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

Le [décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024](#) relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux a 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.

L'article 16 du décret du 29 mai 2008, modifié par le décret précité, précise 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 complète cette réglementation en apportant un élément de simplification en matière d'éligibilité au dispositif de la promotion interne sur le volet de la formation obligatoire : « ***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.*** »

Le décret est entré en vigueur le 12 octobre 2024.

2

Augmentation du SMIC

Le [décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024](#) portant relèvement du salaire minimum de croissance porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire 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.

Ce relèvement anticipé de 2 % résulte de l'application de la formule du calcul de la revalorisation annuelle du SMIC, telle qu'elle est réalisée en fin d'année, au vu des prévisions actuelles d'évolution des prix à la consommation et du salaire horaire des ouvriers et des employés.

Au 1^{er} novembre 2024, le montant du Smic s'élèvera à 1 801,80 € brut par mois, soit 1 426,30 € net pour 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti est également relevé, à 4,22 euros au 1er novembre 2024. Le minimum garanti est une valeur de référence qui sert notamment pour l'évaluation des frais professionnels (déplacements, repas...), des avantages en nature dans certains cas (logement, nourriture...) et d'allocations sociales.

Conséquence pour les agents publics

L'indice minimum de traitement (366) ne fait l'objet d'aucune revalorisation. Il induit une rémunération pour les agents nommés ou recrutés à cet indice à 1 801.74€. Celle-ci étant inférieure au SMIC et conformément au [décret n°91-769 du 2 août 1991](#), il conviendra de verser une **indemnité différentielle** aux agents publics rémunérés sur l'IM 366 pour compenser la différence entre le SMIC et le TBI, soit 0.06 euros.

Réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie

Une [instruction de la DGCL en date du 18 octobre 2024](#) portant sur la réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie, apporte des éclaircissements sur la portée du champ d'application de la réforme, propose une synthèse des éléments de cette réforme (l'obligation de nommer un secrétaire général de mairie, l'interdiction de recruter un agent de catégorie C à compter du 1er janvier 2028, une promotion interne facilitée avec un E plan de requalification F, temporaire, et un dispositif de E formation-promotion F, pérenne ...) et rappelle les mesures induites par ce nouveau cadre (l'incompatibilité des fonctions de secrétaire général de mairie et de directeur général des services, le recrutement de secrétaires généraux de mairie comme agent contractuel, la NBI des secrétaires généraux de mairie).

3


Rapport de la Cour des comptes sur la réforme du dialogue social

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a engagé une réforme du dialogue social dont l'ambition est de l'orienter vers une approche plus stratégique et plus contractuelle, modifiant en profondeur la culture sociale au sein de la sphère publique.

Pour ce faire, la loi réorganise et simplifie le cadre du dialogue social : les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont fusionnés dans une nouvelle instance unique, les commissions administratives paritaires (CAP) voient leur nombre fortement réduit et leurs compétences recentrées sur les seules décisions disciplinaires. Elles n'examinent plus les décisions individuelles de gestion des carrières, ce qui ôte aux organisations syndicales le rôle d'interface entre les agents et leur employeur. En contrepartie, la loi promeut la négociation collective débouchant sur des accords contractuels.

C'est dans un contexte de relatif déclin de la représentation syndicale que la loi de transformation de la fonction publique est mise en œuvre : malgré un taux de syndicalisation plus de deux fois supérieur au secteur privé, le secteur public n'échappe pas au recul de la participation aux élections professionnelles et de l'engagement syndical même si, au sein de l'État, la représentation syndicale demeure forte. Par ailleurs l'application de la réforme a été retardée par la crise sanitaire, puis par les mouvements sociaux liés à la réforme des retraites.

La Cour des comptes a publié un [rapport](#) le 23 octobre 2024 dans lequel elle propose un premier bilan de la mise en application de la loi de 2019, sur le plan quantitatif, en mesurant le degré de simplification des instances et en estimant le coût du dialogue social, mais également sur la façon dont les employeurs publics se sont saisis



des nouveaux leviers de dialogue social offerts par la loi. Cette approche, qui repose sur le choix d'objectiver le degré de mise en œuvre de la réforme, a conduit la Cour à ne pas porter d'appréciation sur la teneur du dialogue social conduit depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019.

Les axes dégagés par le rapport sont les suivants :

- Une carte des instances sociales partiellement réduite et encore complexe.
- Un coût du dialogue social difficile à cerner et non estimé par l'administration, un ordre de grandeur minimal chiffré par la Cour à 874 M€.
- Une rénovation de la culture du dialogue social juste amorcée, des accords collectifs peu nombreux, notamment sur le service minimum.
- L'application de la réforme demande des transformations qualitatives de la gestion des ressources humaines.

Conseil Constitutionnel, Décision n° 2024-1106 QPC du 11 octobre 2024 / **Modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour les élus et les agents publics**

Le Conseil Constitutionnel a été saisi par le Conseil d'Etat, d'une QPC posée par la commune d'Istres, relatives aux modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour les élus et les agents publics.

L'article L. 2123-34 du code général des collectivités territoriales, dans sa rédaction résultant de la loi du 27 décembre 2019, prévoit :

« Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du code pénal, le maire ou un élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation ne peut être condamné sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de ses fonctions que s'il est établi qu'il n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de ses compétences, du pouvoir et des moyens dont il disposait ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi lui confie.

« La commune est tenue d'accorder sa protection au maire, à l'élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation ou à l'un de ces élus ayant cessé ses fonctions lorsque celui-ci fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute détachable de l'exercice de ses fonctions.

« La commune est tenue de souscrire, dans un contrat d'assurance, une garantie visant à couvrir le conseil juridique, l'assistance psychologique et les coûts qui résultent de l'obligation de protection à l'égard du maire et des élus mentionnés au deuxième alinéa du présent article. Dans les communes de moins de 3 500 habitants, le montant payé par la commune au titre de cette souscription fait l'objet d'une compensation par l'État en fonction d'un barème fixé par décret.

« Lorsque le maire ou un élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation agit en qualité d'agent de l'État, il bénéficie, de la part de l'État, de la protection prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

La commune requérante reproche à ces dispositions de n'accorder la protection fonctionnelle de la commune à certains élus municipaux que lorsqu'ils font l'objet de poursuites pénales, sans étendre le bénéfice de cette protection aux actes intervenant au cours de l'enquête préliminaire. Il en résulterait, selon elle, une méconnaissance d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République, qu'elle demande au Conseil constitutionnel de reconnaître, selon lequel les collectivités publiques seraient tenues d'accorder leur protection aux agents publics mis en cause à raison de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions, dès lors qu'il ne s'agit pas de fautes qui en sont détachables.

La commune fait valoir que ces dispositions instaурeraient une différence de traitement injustifiée entre ces élus municipaux et les agents publics au motif que seuls ces derniers bénéficient d'une protection fonctionnelle lorsqu'ils sont entendus en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou se voient proposer une mesure de composition pénale. Il en résulterait une méconnaissance du principe d'égalité devant la loi.

Par conséquent, la QPC porte sur les mots « poursuites pénales » figurant au deuxième alinéa de l'article L. 2123-34 du code général des collectivités territoriales.

- Sur la reconnaissance d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République :

Une tradition républicaine ne saurait être utilement invoquée pour soutenir qu'un texte législatif qui la contredit serait contraire à la Constitution qu'autant qu'elle aurait donné naissance à un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du premier alinéa du Préambule de la Constitution de 1946.

Si les articles 14 et 15 de la loi du 19 octobre 1946 prévoyaient que l'administration est tenue de couvrir les fonctionnaires des condamnations civiles prononcées contre eux lorsqu'ils sont poursuivis par un tiers pour faute de service et de les protéger contre les menaces et attaques dont ils peuvent faire l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ces dispositions n'ont toutefois eu ni pour objet ni pour effet de consacrer un principe selon lequel la protection fonctionnelle devrait bénéficier à tout agent public mis en cause à raison de faits commis dans l'exercice de ses fonctions, dès lors qu'il ne s'agit pas de fautes détachables, ni, en tout état de cause, à un élu local. Ces dispositions ne sauraient donc avoir donné naissance à un principe fondamental reconnu par les lois de la République.

Par conséquent, le grief tiré de la méconnaissance d'un tel principe ne peut qu'être écarté.

- Sur le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi :

Selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

L'article L. 134-4 du code général de la fonction publique prévoit que les agents publics bénéficient d'une protection fonctionnelle lorsqu'ils font l'objet de poursuites pénales ainsi que lorsqu'ils sont entendus en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou se voient proposer une mesure de composition pénale.

En application des dispositions contestées de l'article L. 2123-34 du code général des collectivités territoriales, la commune est tenue d'accorder sa protection au maire ou à l'élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation, ou à l'un de ces élus ayant cessé ses fonctions, uniquement lorsqu'il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute détachable de l'exercice de ses fonctions. Il en résulte une différence de traitement entre ces élus et les agents publics pour l'octroi de la protection fonctionnelle.

Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 10 juillet 2000 mentionnée ci-dessus, qui est à l'origine des dispositions contestées, que, en les adoptant, le législateur a entendu permettre notamment au maire ou à l'élu le suppléant ou ayant reçu une délégation, compte tenu des risques de poursuites pénales auxquels les exposent ces fonctions, de bénéficier de la même protection fonctionnelle que celle accordée aux agents publics en cas de poursuites pénales. Si, depuis la loi du 20 avril 2016, les agents publics bénéficient en outre d'une telle protection lorsqu'ils sont entendus en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou se voient proposer une mesure de composition pénale, ils ne se trouvent pas dans la même situation que les élus chargés d'administrer la commune, au regard notamment de la nature de leurs missions et des conditions d'exercice de leurs fonctions. Compte tenu de cette différence de situation, le législateur n'était donc pas tenu de les soumettre aux mêmes règles de protection fonctionnelle.

Dès lors, s'il serait loisible au législateur d'étendre la protection fonctionnelle bénéficiant aux élus municipaux à d'autres actes de la procédure pénale, la différence de traitement résultant des dispositions contestées, qui est fondée sur une différence de situation, est en rapport direct avec l'objet de la loi.

Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.

6

Par conséquent, les dispositions contestées, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution.

Conseil d'État, 18 octobre 2024, requête n°470016 / Lorsqu'un agent est placé sous contrôle judiciaire, l'administration n'est nullement tenue de lui confier d'autres fonctions ou missions ou de prendre une mesure de suspension

L'autorité ayant le pouvoir disciplinaire peut suspendre un fonctionnaire ayant commis une faute grave mais doit, à l'expiration d'un délai de quatre mois, le rétablir dans ses fonctions si aucune décision n'a été prise par elle à son encontre, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. Lorsque tel est le cas, l'autorité administrative peut le rétablir dans ses fonctions si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, ou, depuis la modification issue de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, lui attribuer provisoirement une autre affectation ou procéder à son détachement, ou encore prolonger la mesure de suspension en l'assortissant, le cas échéant, d'une retenue sur traitement. **Ces mêmes dispositions ne font cependant pas obligation à l'administration de prononcer la suspension qu'elles prévoient à l'encontre d'un agent empêché de poursuivre ses fonctions du fait de mesures prises dans le cadre d'une enquête ou procédure pénales, ni de lui attribuer provisoirement une autre affectation ou de le détacher dans un autre corps ou cadre d'emploi, et ne l'empêchent pas d'interrompre, indépendamment de toute action disciplinaire, le versement de son traitement pour absence de service fait, notamment dans le cas où il fait l'objet d'une incarcération ou d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions.**

En l'espèce, un professeur d'histoire et de géographie au collège, a été placé sous contrôle judiciaire avec interdiction, notamment, de se livrer à toute activité d'enseignement à l'égard de mineurs ou le mettant en relation avec des mineurs. L'agent, qui était en congé de maladie, a été informé par l'administration que sa rémunération serait suspendue sur cette période, pour service non fait. Par un jugement du tribunal correctionnel, il a été condamné à une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis et à une peine complémentaire d'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs, pour une durée de trois ans. Par un arrêté, non contesté, le ministre de l'éducation nationale a prononcé sa révocation. Toutefois, l'agent a introduit un recours en réparation des préjudices qu'il soutenait avoir subis du fait de fautes commises par l'administration entre la suspension de sa rémunération et la date de sa révocation. La TA de Brest avait rejeté sa demande. La CAA de Nantes a annulé ce jugement, condamnant l'Etat à lui verser une indemnité de 5 000 euros au titre de son préjudice moral. Le Conseil d'Etat, statuant au contentieux a admis les conclusions du pourvoi en cassation de l'agent contre cet arrêt en tant seulement qu'il rejette la demande de réparation du préjudice financier qu'il estime avoir subi. Par la voie d'un pourvoi incident, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse demande l'annulation de cet arrêt en tant qu'il condamne l'Etat à verser à l'agent une indemnité au titre de son préjudice moral.

La CAA a jugé que l'absence de service fait était imputable à l'administration, dès lors que celle-ci n'avait pas recherché puis proposé à ce fonctionnaire une autre affectation, compatible avec les prescriptions de son contrôle judiciaire, ni pris une mesure de suspension, ainsi qu'elle pouvait choisir de le faire. Or, le Conseil d'Etat rappelle que **l'administration n'était tenue, ni de lui confier d'autres fonctions ou missions compatibles avec le contrôle judiciaire auquel il était soumis, ni de prendre à son égard une mesure de suspension.** Dès lors, en jugeant que l'Etat avait, par son abstention, commis une illégalité fautive, la cour a commis une erreur de droit. Le ministre est donc fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué. La requête de l'agent est rejetée.

7

Conseil d'État, 12 juin 2024, requête n°475044 / Précisions sur les modalités de versement de l'allocation temporaire d'invalidité

Un agent de maîtrise a présenté une demande tendant à l'octroi d'une allocation temporaire d'invalidité. Le directeur des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts et consignation (CDC) a rejeté cette demande. L'agent a demandé au tribunal administratif de Toulon d'annuler la décision de rejet de son recours gracieux. La CDC se pourvoit en cassation contre le jugement accordant à l'agent le bénéfice de l'ATI.

Le bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité, au titre d'une invalidité résultant de maladies ne figurant pas sur les tableaux de maladies professionnelles annexés au code de la sécurité sociale, n'est pas subordonné à un taux minimum d'incapacité global dont serait affecté le demandeur, mais à la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'une au moins de ces maladies, laquelle doit, en application de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, avoir provoqué un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %, ce taux étant déterminé par application du barème indicatif mentionné à l'article L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Pour reconnaître à l'agent le droit au bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité à raison d'une invalidité résultant de deux maladies qui ne figuraient pas sur les tableaux des maladies professionnelles annexés au code de la sécurité sociale, le tribunal administratif s'est fondé sur ce que la somme des taux d'incapacité permanente résultant de l'une et de l'autre excédait 25 %. En statuant ainsi, alors qu'il était constant devant lui qu'aucune de ces deux maladies n'avait provoqué, à elle seule, un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %, de sorte qu'elle ne pouvait être regardée comme étant d'origine professionnelle, le tribunal administratif a commis une erreur de droit.

Le jugement du TA est annulé et la demande de l'agent est rejetée.

Cour administrative d'appel de Marseille, 2 juillet 2024, requête n° 23MA01339 / Révocation d'un policier municipal pour consommation d'alcool

Un policier municipal a fait l'objet d'une procédure disciplinaire et s'est vu infliger une sanction d'exclusion temporaire de ses fonctions pour une durée de dix-sept mois, assortie d'un sursis de six mois. Il conteste la sanction devant la juridiction administrative. L'agent soutient que le jugement de première instance attaqué est entaché d'une insuffisance de motivation dès lors que, pour juger que les griefs retenus à son encontre étaient matériellement établis, le tribunal administratif de Marseille s'est fondé sur les seuls témoignages qu'il estime partiels produits par quelques agents de son service.

En l'espèce, il résulte des témoignages de sept agents sur les neuf auditionnés lors de l'enquête interne diligentée par la commune, qui sont suffisamment précis et concordants, que le requérant a pu consommer de l'alcool et en avoir toléré la consommation dans les locaux du poste de police municipale, durant les heures de service dans le local du poste de police municipale de cette commune. Dans ces conditions, les arguments du requérant sont rejetés et la révocation est confirmée.

Cour administrative d'appel de Marseille, 9 juillet 2024, requête n° 22MA02865 / Illustration du caractère disproportionné d'une sanction

En l'espèce, une agente des écoles a oublié oublié et enfermé dans la halte-garderie un enfant qui était sous sa garde et sa surveillance. La commune relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif a annulé l'arrêté par lequel le maire a prononcé à l'encontre de cette agente une sanction disciplinaire d'exclusion de fonctions d'une durée de six mois.

Fonctionnaire titulaire depuis 1984 et dont la manière de servir antérieurement au fait fautif était exempte de tout reproche, l'agente sanctionnée s'était absentée au cours de l'après-midi pour assister, avec l'autorisation de sa hiérarchie, aux obsèques de la mère d'une collègue de travail et n'avait ainsi pas participé à la prise en charge des enfants durant ce laps de temps au cours duquel s'effectuent le lever et le départ des enfants. De plus, sa faute, qui était dépourvue de tout caractère intentionnel, est demeurée sans conséquence pour l'enfant concerné, qui a continué à dormir, tandis que, par ailleurs, elle a promptement réagi de manière adaptée en retournant à la crèche dès qu'elle a été avertie de son erreur et en prenant soin de cet enfant et de ses parents.

Le juge administratif a considéré que la sanction prononcée à son encontre de six mois d'exclusion de fonctions est disproportionnée. L'appel de la commune est donc rejeté et l'arrêté du Maire est annulé.

Conseil d'État, 10 juillet 2024, requête n°466526 / Révocation pour un cumul d'activité non autorisé

Un adjoint technique territorial est révoqué du fait qu'il **exerçait à titre commercial une activité d'animation de soirées musicales, ne relevant d'aucune des catégories d'activités accessoires.** En dépit de la mise en demeure de cesser ces activités qui lui avait été adressée et du blâme qui lui avait été infligé il n'avait pas cessé d'exercer cette activité ni fait procéder à la radiation de son entreprise du registre du commerce et des sociétés.

La révocation de l'agent est confirmée par le Conseil d'Etat.

Cour administrative d'appel de Douai, 4 juillet 2024, requête n° 23DA01673 / Un tableau d'avancement comportant un nombre maximum d'agents présente un caractère indivisible

Une assistante sociale, titularisée dans le corps des conseillers socio-éducatifs en 2013, a constaté que son nom n'avait pas été retenu sur le tableau d'avancement au grade de conseiller socio-éducatif supérieur à l'issue de la commission administrative paritaire du 30 janvier 2020. Elle a saisi l'administration d'un recours gracieux, qui a fait l'objet d'une décision implicite de rejet, à laquelle est venue se substituer une décision explicite. Cette dernière a saisi le tribunal administratif d'une demande tendant à l'annulation de la décision de la CAP refusant de la proposer pour un avancement, du tableau d'avancement au grade de conseiller socio-éducatif supérieur au titre de l'année 2020, en tant que son nom n'y figure pas, et de la décision de l'administration rejetant son recours gracieux. Par un jugement dont elle relève appel, le TA a rejeté sa demande.

Un tableau d'avancement comportant un nombre maximum d'agents présente un caractère indivisible. Il en résulte que des conclusions d'un agent tendant à l'annulation de ce tableau en tant qu'il n'y figure pas sont irrecevables.

La délibération du conseil départemental qui a fixé le nombre maximum de conseillers socio-éducatifs pouvant être promu au grade de conseiller supérieur à 50 % de l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade n'est pas contestée par la requérante. Il ressort par ailleurs du procès-verbal de la commission administrative paritaire du 30 janvier 2020 que les agents promouvables étaient au nombre 19, de telle sorte que le tableau d'avancement ne pouvait comporter, selon l'administration, qu'un maximum de 10 noms. La requérante soutient que la collectivité n'a inscrit que 5 noms au tableau et que le sien peut y être ajouté sans qu'il soit nécessaire d'écarter l'un des agents promus. Or, pour l'établissement de ce tableau, l'administration a apprécié et comparé les mérites et aptitudes de l'ensemble des agents promouvables. Dans ces conditions, la circonstance que le tableau comporte un nombre d'inscrits inférieur au nombre maximum résultant de l'application du taux de promotion n'a pas pour effet de retirer son caractère indivisible à ce tableau.

L'agente n'est donc pas recevable à en demander l'annulation en tant que son nom n'y figure pas. Il s'ensuit que sa demande tendant à l'annulation de la décision rejetant son recours gracieux présenté contre le tableau d'avancement est tout aussi irrecevable. Le recours de l'agente est rejeté.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 2 juillet 2024, requête n° 22TL21445 / Modalités de mise en œuvre de l'expertise médicale visant à vérifier l'imputabilité au service d'un accident

Une auxiliaire de soins principal de deuxième classe a été victime d'une chute en service lui ayant causé une fracture du bras droit et ayant nécessité son hospitalisation. Cet incident a été dans un premier temps reconnu l'imputabilité au service de cet accident. Plus tard, suivant l'avis défavorable de la commission de réforme, le Président a placé son agente en congé de maladie ordinaire. Le TA de Toulouse a annulé ce dernier et a enjoint au président de placer rétroactivement l'agente en congés imputables au service et de prendre en charge ses frais et soins en lien avec l'accident de service pendant cette période de CMO. L'établissement public relève appel de ce jugement.

10

Or, la CAA reconnaît que l'indisponibilité de l'agente doit être regardée comme en lien direct et non nécessairement exclusif avec l'accident de service dont elle a été victime.

Cour Administrative d'Appel de Nancy, 2 juillet 2024, requête n° 22NC00388 / Appréciation de l'insuffisance professionnelle

Une ATSEM licenciée en cours de stage pour insuffisance professionnelle, conteste la décision du Maire devant le Tribunal administratif.

Pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations.

En l'espèce, le stage de la requérante a été prorogé 2 fois. Ces **décisions ont été prises en considération de plusieurs manquements** révélés tant par les courriers de la directrice de l'école maternelle que par les comptes-rendus d'évaluations réalisés avec le maire, tenant à un manque d'efficacité et à des difficultés à réaliser les missions qui incombaient à l'intéressée dans les délais impartis, à son refus d'effectuer les tâches qui ne lui étaient pas indiquées par écrit et qu'elle estimait ne pas être de son ressort, obligeant ainsi la directrice de l'école à revoir son organisation de travail et imposant une charge de travail supplémentaire à ses collègues, et à un manque global d'anticipation de son travail générant des erreurs dans la préparation du matériel pour les activités malgré l'affichage du planning et la communication de l'enseignante.

L'ATSEM a produit des attestations de parents d'élèves pour démontrer ses qualités professionnelles. **Le juge administratif considère que ces avis ne peuvent pas apporter d'éclairage recevable sur les relations de l'intéressée avec sa hiérarchie ou son aptitude à s'inscrire dans l'organisation de travail des enseignants et à travailler en équipe.**

Le recours de l'agente est donc rejeté.

Cour Administrative d'Appel de Nancy, 2 juillet 2024, requête n° 20NC01004 / Réparation des préjudices subis du fait du recours abusif à des CDD


Un professeur de guitare, a été employé en qualité de contractuel – assistant d'enseignement artistique puis d'assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe – **par contrats successifs d'un an pendant 8 ans**. Il a été informé par courrier du non renouvellement de son contrat au bout de 8 ans. L'agent saisit la juridiction administrative en réparation des préjudices subis du fait de ce non-renouvellement.

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.

L'établissement employeur est condamné à verser à son agent une indemnité au titre du recours abusif aux CDD.

Cour Administrative d'Appel de Nancy, 14 mai 2024, requête n°21NC00021/ Refus de renouvellement d'un CDD en raison du recrutement d'un fonctionnaire

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. Lorsqu'un agent public sollicite le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'illégalité de la décision de ne pas renouveler son contrat ou de le modifier substantiellement sans son accord, sans demander l'annulation de cette décision, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte et déterminée en tenant compte notamment de la nature et de la gravité de l'illégalité, de l'ancienneté de l'intéressé, de sa rémunération antérieure, et des troubles dans ses conditions d'existence.



En l'espèce, une agente contractuelle technicienne, s'est vu informée par le Maire qu'il ne sera pas procédé au renouvellement de son dernier contrat à durée déterminée et qu'elle sera ainsi radiée des effectifs de la commune. La requérante a demandé au tribunal administratif de Strasbourg de condamner la commune au versement d'une indemnité en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis du fait de l'illégalité entachant la décision de non-renouvellement de son contrat. La TA ayant rejeté sa requête, elle interjette appel.

La décision par laquelle la commune a décidé de ne pas renouveler le contrat de la requérante à l'expiration de son terme s'explique par la volonté, d'une part, de procéder au recrutement d'un fonctionnaire titulaire sur son poste et, d'autre part, de réduire la dotation horaire du poste jusqu'alors occupé par l'intéressée afin de le rendre plus adapté aux besoins de la commune. Un tel motif justifie à lui seul la décision de non-renouvellement.

La requête de l'intéressée est donc rejetée.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

13

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur [le congé de longue maladie](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur [le congé de longue durée](#)

Focus

Parlons Laïcité !

À l'occasion de la Journée de la Laïcité, nous avons le plaisir de vous inviter à une matinée d'échanges dédiée à la Laïcité, son histoire et son application concrète au sein des services publics.

Date : Lundi 9 décembre 2024

Heure : 9h00

Lieu : Salle du Conseil d'administration du CDG30 – 183 Chemin du Mas Coquillard, 30900 NIMES

Intervenants :

Nous aurons le privilège d'accueillir Monsieur Philippe PERETTI, président de la 3^e chambre du tribunal administratif de Nîmes et Monsieur Nicolas LEROY, professeur d'histoire du droit et référent laïcité à l'université de Nîmes.

Cet événement sera suivi d'un échange avec les participants pour encourager un dialogue constructif et enrichissant.

Nous serions honorés de votre présence à cette conférence qui promet d'être un moment fort de réflexion et de partage.

Merci de bien vouloir confirmer votre présence avant le 2 décembre 2024 à l'adresse suivante :
conseil.statutaire@cdg30.fr

Nous espérons vivement pouvoir compter sur votre participation.



Monsieur Fabrice VERDIER
Président du Centre de Gestion du Gard

A le plaisir de vous convier à la Journée nationale de la Laïcité, organisée à l'attention des élus locaux et de leurs agents, qui se déroulera le :

Lundi 9 décembre 2024,
à partir de 9h00

Salle du conseil d'administration du CDG30
183 Chemin du Mas Coquillard – 30900 Nîmes

Programme

- 9h00 – Accueil des participants.
- 9h30 – Propos introductifs.
- 10h00 – Intervention de Monsieur Nicolas LEROY, Professeur d'Histoire du droit et référent Laïcité à l'Université de Nîmes.
- 10h45 – Intervention de Monsieur Philippe PERETTI, Président de la 3^e chambre du Tribunal administratif de Nîmes.
- 11h30 – Intervention des référents laïcité auprès des établissements publics et collectivités affiliés au Centre de gestion du Gard.

RSVP – conseil.statutaire@cdg30.fr avant le lundi 2 décembre 2024

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'octobre.

1/ Dans quelles conditions un agent peut invoquer le droit de retrait ?

Conformément au décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale (article 5-1), si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité territoriale prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

2/ Est-il possible de mettre un terme de manière anticipée à un temps partiel thérapeutique en cas de maladie ?

L'article 13-7 du décret du 30 juillet 1987 précise que l'agent peut demander à ce qu'il soit mis un terme anticipé à son TPT s'il se trouve depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raison de santé.

3/ Comment mettre en œuvre le remboursement des frais de formation d'un agent de police municipale qui mute avant 3 années de service ?

Conformément à l'article 2 du décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux :
« En cas de remboursement de cette somme forfaitaire en application du présent article, il ne peut être fait application des dispositions prévues au second alinéa de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. »

L'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 a été codifié à de l'article L512-25 du CGFP qui dispose que :
« Lorsque la mutation d'un fonctionnaire territorial intervient dans les trois années qui suivent sa titularisation, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil verse une indemnité à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine au titre :

1° De la rémunération perçue par l'intéressé pendant le temps de formation obligatoire prévu au 1° de l'article L. 422-21 ;

2° Du coût de toute formation complémentaire suivie, le cas échéant, au cours de ces trois années. A défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine. »

Cela signifie que si l'agent rembourse l'indemnité forfaitaire, la collectivité ne pourra pas solliciter le remboursement des frais de la formation, ainsi que les frais engendrés par cette formation (notamment la rémunération).

15

Par ailleurs, l'article 3 du décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux précise que :

« Le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale peut dispenser le fonctionnaire qui rompt son engagement de tout ou partie du remboursement, pour des motifs impérieux notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial.

Le fonctionnaire concerné fournit tout justificatif de nature à prouver le motif impérieux ayant conduit à la rupture de son engagement de servir. En cas de dispense partielle, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale adresse au fonctionnaire la demande de remboursement mentionnée à l'article 2. En cas de dispense totale ou partielle, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale en informe par écrit le fonctionnaire concerné.

Si la dispense porte sur la totalité du remboursement, il est fait application des dispositions prévues au second alinéa de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. »

Si la collectivité décide de dispenser totalement l'agent du remboursement de cette indemnité, dans les conditions précisées par cet article, la collectivité d'origine pourra faire application de l'article L512-25 du CGFP en négociant avec la collectivité d'accueil le remboursement des frais de formations.