



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°54

NOVEMBRE
2024

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Codification de la partie réglementaire du CGFP

Répartition de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et EPCI pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé

Prolongation des règles d'indemnisation chômage

Augmentation du plafond de la sécurité sociale

Modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité

La jurisprudence

Les fiches pratiques du statut

p.7

La déclaration de vacance d'emploi

La procédure de CITIS

Invitation à la journée de la Laïcité

p.8

Focus

p.9

La suspension

Foire aux questions

p.11

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Depuis les lois Ferry de 1881-1882 rendant l'école publique, laïque et obligatoire, jusqu'à la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, le débat ne s'est jamais tari. Il trouve aujourd'hui une nouvelle résonance pour nos services publics et ceux qui les font vivre au quotidien. La laïcité ne peut demeurer seulement un principe abstrait pour les fonctionnaires territoriaux.

De nombreux textes sont venus renforcer l'ancrage de ce principe républicain dans nos administrations publiques. Le CDG30 prend toute sa part dans cet élan donné à la pédagogie de la laïcité dans la fonction publique territoriale. Aussi, nous vous invitons à venir débattre de la portée de ce principe et de ce qu'il incarne le 9 décembre prochain (p.9).

Le service statutaire revient dans ce numéro sur les principales actualités réglementaires et sur les jurisprudences des dernières semaines (codification de la partie réglementaire du CGFP, assurance chômage, dotation exceptionnelle dans les centres de santé, évolution du calcul des IJ...).

Bonne lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Codification de la partie réglementaire du CGFP

Le [décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024](#) complète le code général de la fonction publique en créant les deux premiers livres de la partie réglementaire :

- Livre I : “Droits, obligations et protections” : droit syndical, droit de grève, droits sociaux, prévention des conflits d’intérêts, règles de cumul, protection contre les discriminations, protection fonctionnelle, égalité professionnelle, dispositifs d’alerte et de signalement, dossier individuel...
- Livre II : “Exercice du droit syndical et dialogue social” : élections professionnelles, garanties liées à l’exercice d’un mandat syndical, facilités accordées aux organisations syndicales et aux représentants syndicaux, négociation et accords collectifs, rapport social unique, CST, CAP, CCP...

Le décret entrera en vigueur le 1^{er} février 2025, à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet pour les élections professionnelles qui entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

Répartition de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et EPCI pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé

2

Pour rappel, la loi n° 2023-1114 du 30 novembre 2023 de finances de fin de gestion pour 2023 a renouvelé la dotation exceptionnelle de 8 millions d'euros aux communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, prévue pour la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres municipaux de santé.

Le [décret n° 2024-1051 du 21 novembre 2024](#) prévoit les modalités de répartition de la dotation.

La répartition des crédits de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et EPCI à fiscalité propre pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé est arrêtée aux bénéficiaires et montants figurant dans les tableaux annexés à l'[arrêté du 25 novembre 2024](#) portant fixation au titre de l'année 2023 du montant des attributions individuelles revenant aux communes et groupements à fiscalité propre bénéficiaires de la dotation exceptionnelle pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé.

Prolongation des règles d'indemnisation chômage jusqu'au 31 décembre 2024

Le [décret n° 2024-963 du 29 octobre 2024](#) relatif au régime d'assurance chômage modifie le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 qui instaurait des règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage applicables jusqu'au 31 octobre 2024. Il prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage ainsi que les règles relatives au dispositif du bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2024, dans l'attente d'un texte qui devrait réformer dans la précision ces règles.

Le plafond de la sécurité sociale augmentera de 1,6 % au 1^{er} janvier 2025

Le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 47 100 € au 1^{er} janvier 2025. Le plafond mensuel s'établira donc à 3 925 €, soit une augmentation de 1,6 % par rapport au niveau de 2024.

Le plafond de la sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

Un arrêté fixant le niveau du plafond sera publié avant la fin de l'année 2024.

Modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité

Le [décret n° 2024-967 du 30 octobre 2024](#) modifiant le décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité, pérennise l'application des dispositions transitoires prévues par le [décret n° 2021-428 du 12 avril 2021](#) relatif au calcul des indemnités maladie et maternité lorsque l'assuré n'a pas perçu de revenus d'activité pendant tout ou partie de la période de référence précédant son arrêt de travail.

Le décret est applicable aux arrêts de travail débutant le 1^{er} novembre 2024.

Guide – Mieux gérer les risques d'atteinte à la probité

3

Dans le cadre de leurs nombreuses compétences – qu'il s'agisse de l'aménagement du territoire, de la gestion des services publics locaux, du soutien aux initiatives associatives, ou encore de la passation des marchés publics – les communes jouent un rôle essentiel dans la vie des français. Ces missions les exposent aussi quotidiennement à des risques d'atteinte à la probité de leurs élus, ou de leurs agents.

Pour appuyer les communes dans cette démarche, l'Association des maires de France et l'Agence française anticorruption, ont travaillé ensemble à l'élaboration d'un [guide](#) dont l'objet est d'accompagner les élus du bloc communal dans l'élaboration, la mise en œuvre et le déploiement d'un dispositif de prévention des atteintes à la probité adapté à leur profil et à leurs moyens.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Toulouse, 21 novembre 2024, 22TL21788 / **Abandon de poste pour un agent déclaré apte qui refuse de se présenter à son poste**

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, la demande de CLM d'un agent technique a été rejetée par le Maire après consultation du comité médical. Après expertise, l'agent a été reconnu apte à reprendre ses fonctions avec restrictions. L'agent ne s'étant pas présenté à son poste, le Maire l'a mis en demeure de rejoindre son service sous peine de faire l'objet d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire pour abandon de poste.

L'agent argumente que la mise en demeure n'aurait pas comporté de précisions sur les tâches attendues ou sur les caractéristiques de l'emploi qu'il allait occuper. Le juge administratif considère que le licenciement pour abandon de poste est justifié.

4

Cour administrative d'appel de Marseille, 18 octobre 2024, requête n°22MA01398 / **Seuls des troubles de discernement avérés peuvent interrompre les effets d'une démission présentée par un agent**

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions

Dans cette affaire, une infirmière diplômée d'Etat au sein d'un centre hospitalier a présenté sa démission, qui a été acceptée par le Directeur de l'hôpital.

La requérante soutient devant la cour que sa démission ne résulte pas de sa volonté manifestée explicitement et émise librement et qu'elle ne peut pas être regardée comme ayant donné sa démission de manière libre et éclairée en raison de la dépression sévère dont elle souffre dans un contexte de souffrances au travail. Le juge considère que les certificats médicaux successifs transmis par l'intéressée ne mentionnaient pas de troubles sévères de discernement de l'agent et ne sont pas de nature à établir que son état de santé ne lui permettait pas de prendre de manière libre et éclairée la décision de démissionner de ses fonctions. La requérante n'est donc pas fondée à demander sa réintégration.

Cour administrative d'appel de Lyon, 17 octobre 2024, requête n°23LY02611 / Un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci

Un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. De plus, la décision de ne pas procéder à un tel renouvellement n'est pas, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, au nombre des décisions devant être soumises au respect d'une procédure contradictoire préalable.

En l'espèce, une fonctionnaire d'état appartenant au corps des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse conteste un refus de renouvellement de son détachement. Le juge administratif rejette le recours de la requérante

Cour administrative d'appel de Toulouse, 8 octobre 2024, requête n°22TL21334 / Une mutation interne ne peut intervenir que sur un emploi créé par délibération et vacant

Une adjointe territoriale d'animation s'est vu notifier un changement d'affectation au sein du service éducatif. Cette dernière conteste cette mutation et soutient, en appel, que l'emploi sur lequel elle a été affectée n'existait pas auparavant au sein du service éducatif communal et qu'il n'a pas été précédé d'une délibération du conseil municipal.

La décision par laquelle le maire a changé son affectation est donc annulée.

5

Cour administrative d'appel de Marseille, 17 septembre 2024, requête n°23MA02929 / Licenciement d'un collaborateur de groupe en raison d'une rupture de confiance

Un collaborateur de groupe d'élus été licencié au motif d'une rupture de lien de confiance. Il lui été reproché l'absence d'exécution des tâches confiées, son incapacité à travailler en équipe, ses prises d'initiatives personnelles sans validation, sans information des élus et la tenue de propos menaçant à l'encontre de ces derniers. Les pièces produites par le requérant permettent seulement de constater que ce dernier a pu réaliser ponctuellement certaines des tâches demandées mais sont insuffisantes, compte tenu de leur nombre, de leur nature et de leur teneur, pour remettre en cause la matérialité des faits qui lui sont reprochés. Par suite, l'appelant, qui ne verse aucune nouvelle pièce en cause d'appel, n'est pas fondé à soutenir que la décision contestée reposerait sur des faits matériellement inexacts. Son appel est rejeté.

Cour administrative d'appel de Marseille, 16 septembre 2024, requête n°23MA02826 / Mise en œuvre d'une retenue sur traitement en cas de trop-perçu par l'agent

Une université a procédé à une suspension de l'IFSE et à une retenue sur traitement pour récupérer une part d'IFSE versée à tort à un de ses agents, alors placé en maladie. Cette dernière conteste cette retenue sur traitement.

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.

Il en résulte que la requérante ne peut utilement soutenir qu'elle n'a pas été informée, préalablement à la réception de ses bulletins de traitement, de la nature de la rémunération versée à tort et du montant de sa dette. Elle avait également été rendue destinataire d'un courrier l'invitant à régler le trop-perçu. Par conséquent, elle n'est pas fondée à contester cette retenue.

Tribunal administratif de Montreuil, 24 octobre 2024, requête n°2305487 / Non prise en charge des frais de déplacement entre le domicile et la résidence administrative

Un médecin de l'éducation nationale hors classe a sollicité l'indemnisation du préjudice financier qu'elle impute à une faute de l'administration, résultant de l'absence de remboursement des frais de déplacement et de repas, avec effet rétroactif. La rectrice ayant implicitement rejeté cette réclamation, la requérante conteste cette décision auprès de juridiction administrative.

Les trajets réalisés entre le domicile d'un agent et sa résidence administrative ne peuvent être regardés comme des déplacements temporaires et ne sauraient ainsi donner lieu à remboursement sur le fondement du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Le recours du médecin est rejeté.

Conseil d'État, 13 novembre 2024, requête n°488172 / Cumul emploi retraite

6

Un ancien fonctionnaire civil peut cumuler intégralement sa pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle, à condition d'avoir auparavant liquidé toutes ses pensions de vieillesse personnelles auprès de l'ensemble des régimes obligatoires, qu'ils soient de base ou complémentaires, français, étrangers, ou liés à une organisation internationale. Cette règle s'applique même si sa nouvelle activité relève d'un régime auquel il était déjà affilié pour ses précédentes fonctions.

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.

7

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ [une fiche « Essentiel du statut » sur la déclaration de vacance d'emploi](#)
- ▶ [une fiche « Essentiel du statut » sur la procédure de CITIS](#)

Invitation à la journée de la 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

8

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

La suspension

La suspension d'un fonctionnaire territorial est une **mesure administrative conservatoire**, prise dans l'intérêt du service, lorsqu'un agent fait l'objet d'une enquête disciplinaire ou pénale en raison de faits graves pouvant affecter son maintien en poste. Cette mesure, décidée par l'autorité territoriale (maire, président de conseil départemental ou régional, etc.), n'est pas une sanction mais une précaution – art. L. 531-1 code général de la fonction publique.

La suspension est envisagée en cas de **faits graves et avérés** reprochés à l'agent, tels que :

- Une faute professionnelle grave (harcèlement, détournement de fonds, etc.).
- Une mise en cause dans une affaire judiciaire pouvant affecter l'image de la collectivité.
- Une situation de conflit ou de tension avec les collègues ou le public, susceptible de perturber le fonctionnement normal du service.

Cas particulier : **si l'agent est incarcéré** ou mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'une enquête ou de procédures pénales, l'administration n'est pas tenue de prononcer la suspension de l'agent, ni de lui attribuer provisoirement une autre affectation ou de le détacher dans un autre cadre d'emplois (CE 18 oct. 2024 n°470016).

Elle peut néanmoins, indépendamment de toute action disciplinaire (CE 25 oct. 2002 n°247175 ; CE 16 fév. 2005 n°226451) :

- soit prendre une mesure de suspension
- soit, sans suspendre l'agent, interrompre le versement de la rémunération, sur la base de l'absence de service fait

Si l'autorité territoriale opte pour la suspension, elle peut y mettre fin, notamment si elle décide finalement de priver l'agent de sa rémunération (CE 13 nov. 1981 n°27805).

Procédure à mettre en œuvre :

- ▶ **Décision de l'autorité compétente** : La suspension est décidée par arrêté ou décision écrite de l'autorité territoriale.
- ▶ **Notification à l'agent** : L'agent est informé par écrit des motifs de la suspension et de ses droits.
- ▶ **Maintien du traitement indiciaire** : L'agent conserve son salaire indiciaire de base pendant la suspension. Cependant, les primes et indemnités accessoires peuvent être suspendues. De plus, l'agent ne génère pas de droits à congés annuels durant cette période.

La suspension est limitée à une durée maximale de **quatre mois**, sauf en cas d'engagement d'une procédure pénale – art. L. 531-2 code général de la fonction publique.

L'autorité disciplinaire qui prononce une mesure de suspension doit **saisir sans délai le conseil de discipline**, et la situation de l'agent doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois.

Si, à l'issue de cette période, aucune sanction ou décision judiciaire ne vient confirmer les faits reprochés, l'agent doit être réintégré dans ses fonctions.

- **Si les faits sont confirmés** : Une procédure disciplinaire peut être engagée.
- **Si les faits sont infondés** : L'agent est réintégré dans ses fonctions.

Les droits de l'agent suspendu :

- **Droit à la défense** : L'agent peut se faire accompagner d'un représentant syndical ou d'un avocat pour préparer sa défense.
- **Droit à l'information** : Il doit être tenu informé de l'évolution de la procédure.
- **Possibilité de contester la suspension** : L'agent peut saisir le tribunal administratif pour contester la décision.

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de novembre.

1/ Comment sont générés les jours de fractionnement ?

L'article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit qu'*un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.*

Cela signifie qu'un agent qui pose 7j de congé entre le 1er novembre et le 31 avril, générera 1 jour de congé supplémentaire.

Si l'agent pose 8j ou plus entre le 1er novembre et le 31 avril, il générera alors 2 jours de congé supplémentaire.

2/ Comment est calculée l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique d'un agent titulaire relevant du régime IRCANTEC ?

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié du traitement mensuel pour chacune des douze premières années de services et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois le montant de ce traitement.

Le mois de traitement à prendre en compte, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement.

Article 41 et s. du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Concernant l'ancienneté à prendre en compte : Toute fraction de services égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an. Toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Sont pris en compte, pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, sont seuls pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi transformé ou supprimé.

Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective. La durée effective est égale à la période de services effectuée à temps non complet ou partiel multipliée par le quotient obtenu en divisant la durée hebdomadaire de services du fonctionnaire par celle d'un fonctionnaire à temps complet exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.