



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°56

JANVIER  
2025

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires

**p.2**

Rachat des années d'études

Plafond de la sécurité sociale pour 2025

Carte professionnelle pour les intervenants au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées

Barème des saisies et cessions des rémunérations

Modification de la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité à l'âge de 50 ans

Maquette de présentation du compte administratif 2024 développé sous M. 57 par nature et par fonction

Maquette de présentation du CFU

Composition et fonctionnement des conseils de discipline des sapeurs-pompiers volontaires

Complémentaire santé dans la FPE

Participation employeur pour la prévoyance dans la FPE

...

#### La jurisprudence

### Les fiches pratiques du statut

**p.13**

La rupture conventionnelle

Congé VAE, Congé bilan de compétences, Disponibilité pour mener des études ou de la recherche, Formation de lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française

### Focus

**p.14**

Le conseil en organisation

### Foire aux questions

**p.16**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

### Le mot du service

L'année 2025 commence avec une actualité réglementaire riche que nous vous proposons de retrouver dans ce nouveau numéro (sécurité sociale, cotisation, paie, sapeurs-pompiers volontaires, RIFSEEP, Protection sociale et santé, discipline...).

Cette rentrée est également l'occasion de vous informer sur les nombreux services proposés par le CDG30 pour vous accompagner dans la gestion de vos collectivités et établissements publics.

Coup de projecteur ce mois-ci sur le conseil en organisation !

Optimisez la performance de votre collectivité et engagez une réflexion de fond sur l'impact de votre organisation interne sur la gestion de vos ressources humaines : les conseillers en organisation du CDG30 vous accompagnent dans l'analyse de vos processus, la réorganisation de vos services et l'amélioration de vos outils RH. Bénéficiez de solutions sur-mesure adaptées à vos besoins spécifiques. Gagnez en agilité, en cohérence et en performance.

Pour plus d'information : voir p. 14.

Bonne lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BEN JAAFAR  
Pierre BONANNI  
Morgane ESPINASSE

# Les dispositions réglementaires

## Rachat des années d'études

Le [décret n° 2024-1282 du 31 décembre 2024](#) portant application de l'article 94 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 et de l'article 262 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, fixe, comme au régime général, jusqu'au 31 décembre de l'année civile du quarantième anniversaire l'âge jusqu'auquel les fonctionnaires, magistrats, militaires peuvent racheter à tarif réduit les années d'études.

Par ailleurs, il procède au toilettage des dispositions relatives au calcul et à la liquidation du complément de pension prévu par l'article 126 de la loi n° 89-935 du 29 décembre 1989 de finances pour 1990.

## Plafond de la sécurité sociale pour 2025

L'[arrêté du 19 décembre 2024](#) fixe le plafond de la sécurité sociale pour 2025.

Les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

- valeur mensuelle : 3 925 euros ;
- valeur journalière : 216 euros.

2

## Carte professionnelle pour les intervenants au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées

Le [décret n° 2024-1246 du 30 décembre 2024](#) relatif à la carte professionnelle mentionnée à l'article L. 313-1-4 du code de l'action sociale et des familles précise les conditions d'éligibilité de la carte professionnelle, instaurée par l'article 19 de la loi du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie, pour les professionnels intervenant au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées. Il précise également les modalités de délivrance de cette carte, ainsi que les facilités associées à sa détention.

En effet, les professionnels intervenant au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées disposent d'une carte professionnelle.

La délivrance de cette carte est soumise à l'obtention préalable d'une certification professionnelle attestant de la qualification et de la compétence des intervenants à domicile ou à la justification de trois années d'exercice professionnel dans des activités d'intervention au domicile des personnes âgées ou des personnes handicapées.

Cette carte est délivrée aux professionnels qui justifient :

- Soit d'une certification professionnelle au minimum de niveau 3 inscrite au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social ou social, figurant sur une liste définie par arrêté du ministre chargé des solidarités ;

- Soit de trois années d'exercice professionnel dans l'accompagnement au domicile des personnes âgées ou des personnes handicapées au cours des cinq dernières années, au moins à mi-temps.

## Barème des saisies et cessions des rémunérations

Le [décret n° 2024-1231 du 30 décembre 2024](#) révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du code du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France-entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ».

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles est fixée comme suit :

- Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 4 440 € ;
- Le dixième, sur la tranche supérieure à 4 440 € et inférieure ou égale à 8 660 € ;
- Le cinquième, sur la tranche supérieure à 8 660 € et inférieure ou égale à 12 890 € ;
- Le quart, sur la tranche supérieure à 12 890 € et inférieure ou égale à 17 090 € ;
- Le tiers, sur la tranche supérieure à 17 090 € et inférieure ou égale à 21 300 € ;
- Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 21 300 € et inférieure ou égale à 25 600 € ;
- La totalité, sur la tranche supérieure à 25 600 €.

## Modification de la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité à l'âge de cinquante ans

3

L'[arrêté du 16 décembre 2024](#) modifiant l'arrêté du 29 mars 1999 modifié fixant en application de l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité à l'âge de cinquante ans, insère les affections figurant au tableau n° 30 ter des maladies professionnelles, à savoir les cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante.

## Maquette de présentation du compte administratif 2024 développé sous M. 57 par nature et par fonction

L'[arrêté du 23 décembre 2024](#) modifiant l'arrêté du 21 décembre 2023 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 57 applicable aux collectivités territoriales uniques, aux métropoles et à leurs établissements publics administratifs vise à actualiser les maquettes du compte administratif 2024 développé produit par les collectivités territoriales, leurs groupements, les établissements publics locaux de plus de 3 500 habitants qui appliquent l'instruction budgétaire et comptable M. 57.

Cette évolution des modèles des comptes administratifs par nature et par fonction vise à ajouter pour ceux-ci l'état annexé intitulé « Impact du budget pour la transition écologique », créé par l'article 191 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 et dont les modalités ont été définies pour l'exercice 2024 par le décret du 16 juillet 2024 pris en application de l'article 191 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024.

La production de cet état annexé n'est obligatoire que pour les collectivités mentionnées au I de l'article 191 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, à savoir les collectivités territoriales, leurs groupements et les établissements publics locaux de plus de 3 500 habitants qui appliquent le régime budgétaire et comptable prévu aux articles L. 5217-10-1 à L. 5217-10-15 et L. 5217-12-2 à L. 5217-12-5 du code général des collectivités territoriales, de la métropole de Lyon, de la collectivité de Corse, de la collectivité territoriale de Martinique et de la collectivité territoriale de Guyane.

## Maquette de présentation du compte financier unique produit par les entités publiques locales de moins de 3 500 habitants et les associations syndicales autorisées

L'[arrêté du 23 décembre 2024](#) relatif au compte financier unique pour les entités publiques locales de moins de 3 500 habitants et les associations syndicales autorisées fixe la maquette de présentation du compte financier unique produit par les entités publiques locales de moins de 3 500 habitants et les associations syndicales autorisées.

Un compte financier unique est établi par l'ordonnateur et le comptable. La répartition des états à produire entre l'ordonnateur et le comptable est fixée dans le sommaire du compte financier unique figurant dans l'annexe du présent arrêté.

## Composition et fonctionnement des conseils de discipline des sapeurs-pompiers volontaires

4

L'[arrêté du 30 décembre 2024](#) fixe la composition et les modalités de désignation et de fonctionnement des conseils de discipline des sapeurs-pompiers volontaires.

Le conseil de discipline **départemental** des sapeurs-pompiers volontaires institué au I de l'article R. 723-77 du code de la sécurité intérieure est composé de huit membres :

- quatre représentants de l'administration, dont le président du conseil de discipline et, le cas échéant, le préfet du département ;
- quatre représentants des sapeurs-pompiers volontaires du corps départemental ou des corps communaux et intercommunaux du département.

Les représentants de l'administration et les représentants des sapeurs-pompiers volontaires au conseil de discipline départemental des sapeurs-pompiers volontaires sont désignés par le président du conseil de discipline, pour chaque affaire, par tirage au sort sur des listes établies comme suit :

- Lorsque le sapeur-pompier volontaire poursuivi appartient au corps départemental de sapeurs-pompiers :

- la liste des représentants de l'administration comprend les élus ayant voix délibérative au conseil d'administration du service d'incendie et de secours, à l'exception de son président ;
- la liste des représentants des sapeurs-pompiers volontaires comprend les sapeurs-pompiers volontaires majeurs siégeant à la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours et ceux siégeant au

comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires, à l'exception de ceux relevant du même centre d'incendie et de secours que celui du sapeur-pompier poursuivi ;

- ▶ Lorsque le sapeur-pompier volontaire poursuivi appartient à un corps communal ou intercommunal de sapeurs-pompiers :

- la liste des représentants de l'administration comprend pour un corps communal les élus du conseil municipal à l'exception du maire et pour un corps intercommunal les élus de l'organe délibérant à l'exception de son président ;

- la liste des représentants des sapeurs-pompiers volontaires comprend les sapeurs-pompiers volontaires majeurs siégeant dans les comités consultatifs communaux et dans les comités consultatifs intercommunaux des sapeurs-pompiers volontaires, à l'exception de ceux relevant du même corps que celui du sapeur-pompier poursuivi.

L'arrêté fixe également les modalités de fonctionnement des conseils de discipline des sapeurs-pompiers volontaires de l'Etat.

## Nomination du ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification

La fonction publique à un nouveau ministre : Laurent Marcangeli.

Le [décret n° 2025-31 du 8 janvier 2025](#) fixe les attributions du ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification.

5

## Complémentaire santé dans la fonction publique d'État

L'[arrêté du 30 décembre 2024](#) modifiant l'arrêté du 30 mai 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat détermine le niveau de participation des employeurs publics de l'Etat à la protection sociale complémentaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, les administrations d'État proposent progressivement des contrats collectifs de complémentaire santé pour couvrir les frais médicaux occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident (risque santé). L'adhésion à ce contrat collectif est obligatoire sauf situation particulière. L'administration employeur prend en charge une partie du montant des cotisations des agents.

L'arrêté fixe le montant de cette participation à 5 € maximum.

## Participation employeur pour la prévoyance dans la fonction publique d'État

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, les administrations d'État proposent progressivement un contrat collectif de prévoyance pour couvrir le congé de longue maladie (CLM) et le congé de grave maladie, l'invalidité d'origine non professionnelle et le décès. L'adhésion à ce contrat collectif est facultative. L'administration employeur informe les agents de la conclusion du contrat collectif et de sa date de prise d'effet.

L'administration employeur prend en charge une partie du montant des cotisations des agents. L'[arrêté du 30 décembre 2024 relatif](#) à la protection sociale complémentaire de prévoyance des agents de la fonction publique de l'Etat fixe le montant de cette participation à 7 €.

## Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'État

La DGAFP a élaboré un [guide](#) comprenant l'ensemble des règles relatives à la mise en œuvre des procédures de maintien dans l'emploi au sein de la fonction publique de l'État.

## Contribution employeur due au compte d'affectation spéciale « Pensions » au titre des fonctionnaires civils de l'Etat et des magistrats

Le [décret n°2025-61 du 22 janvier 2025](#) relevant le taux de la contribution employeur due au compte d'affectation spéciale « Pensions » au titre des fonctionnaires civils de l'Etat et des magistrats de 4 points (passant à 78,28 %), qu'ils soient employés par l'Etat ou détachés, et au titre des militaires détachés en dehors de l'Etat.

## Composition particulière du conseil médical en vue de l'attribution des prestations et indemnisations pour les sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service

L'[arrêté du 23 janvier 2025](#) fixe la composition particulière du conseil médical en vue de l'attribution des prestations et indemnisations prévues par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service

6

Ainsi, le conseil médical institué auprès du préfet de chaque département, lorsqu'il se prononce en vue de l'attribution des prestations et indemnisations prévues par la [loi du 31 décembre 1991](#), est composé conformément à l'[article 2 du décret n° 92-620 du 7 juillet 1992](#) :

- Du médecin-chef de la sous-direction santé du service d'incendie et de secours, président ;
- De deux médecins siégeant à la formation restreinte du conseil médical, désignés par le préfet ;
- De deux élus du conseil d'administration du service d'incendie et de secours ayant voix délibérative désignés par son président ;
- Des deux représentants des sapeurs-pompiers volontaires élus à la commission administrative et technique du service d'incendie et de secours et assistant au conseil d'administration.

Le médecin-chef de la sous-direction santé peut se faire représenter par un médecin du service d'incendie et de secours.

Chaque titulaire dispose de deux suppléants désignés selon les mêmes modalités et, s'agissant des représentants des sapeurs-pompiers volontaires, dans l'ordre des résultats du scrutin de chaque collège concerné.

La liste des membres titulaires et suppléants composant cette formation particulière du conseil médical est fixée par arrêté du préfet de département.

Les frais de déplacement des membres du conseil médical et, le cas échéant, du sapeur-pompier volontaire dont le dossier est examiné sont remboursés dans les conditions prévues par le [décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001](#).

Les différents honoraires, frais médicaux et, le cas échéant, frais de transport résultant des examens nécessaires au présent conseil médical ainsi que les frais de déplacement prévus à l'article précédent sont à la charge :

- du service départemental ou territorial d'incendie et de secours pour les prestations et indemnités relevant de la [section 1 de la loi du 31 décembre 1991](#) ;
- de la Caisse des dépôts et consignations pour les prestations et indemnités relevant de la [section 2 de la même loi](#).

## Modification de la liste des primes et indemnités relevant des exceptions de cumul avec le RIFSEEP

Conformément à l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, l'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

L'arrêté du 27 août 2015 fixait la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues par cet article.

Un [arrêté du 21 janvier 2025](#) vient modifier cette liste. Deux indemnités peuvent désormais être cumulables avec le RIFSEEP :

- L'indemnité de conseil des comptables publics de l'Etat chargés des fonctions de comptable des établissements publics de santé régie par le [décret n° 2014-282 du 3 mars 2014](#) relatif à l'indemnité de conseil des comptables publics de l'Etat chargés des fonctions de comptable des établissements publics de santé ;
- **L'indemnité de maniement de fonds** régie par le [décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022](#) portant application de l'[ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022](#) relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics.

L'indemnité de caisse et de responsabilité régie, étant remplacée par l'indemnité de maniement de fonds, est supprimée de cette liste.

## Evolution des taux de cotisation CNRACL

Le [décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025](#) fixe les nouveaux taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la CNRACL comme suit :

- à compter du 1er janvier 2025, le taux passe de 31,65 % à 34,65 % ;
- à compter du 1er janvier 2026, le taux passe de 34,65 % à 37,65 % ;
- à compter du 1er janvier 2027, le taux passe de 37,65 % à 40,65 % ;
- à compter du 1er janvier 2028, le taux passe de 40,65 % à 43,65 %.

Le décret entre en vigueur immédiatement et s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

# Jurisprudence

## **Décision n° 2024-1120 QPC du 24 janvier 2025 / Inconstitutionnalité des sanctions automatiques pour absence de saisine préalable de la HATVP ou non-respect de ses avis**

Le 3° de l'article L. 124-20 du code général de la fonction publique, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 24 novembre 2021 mentionnée ci-dessus, prévoit, en cas de non-respect d'un avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique en application des 2° ou 3° de l'article L. 124-14 du même code : « L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ». La constitutionnalité de ces dispositions est soulevée par le biais d'une QPC.

Le requérant reproche à ces dispositions d'interdire le recrutement par l'administration d'un agent contractuel au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, non seulement en cas de non-respect de cet avis, mais aussi en cas d'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique. Or, la Haute Autorité n'ayant pu rendre un avis dans cette dernière hypothèse, ces dispositions seraient équivoques et imprécises. Il en résulterait, selon lui, une méconnaissance du « principe de prévisibilité de la loi répressive » garanti par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Il reproche également à ces dispositions d'instituer une sanction automatique et disproportionnée en fixant à trois ans la durée de l'interdiction, sans que l'administration puisse prendre en compte les circonstances propres à chaque espèce. Il en résulterait une méconnaissance des principes de nécessité, de proportionnalité et d'individualisation des peines.

Le Conseil constitutionnel rappelle que l'interdiction prévue par ces dispositions en cas de manquement de l'agent, qui s'applique à compter de la date de notification de l'avis en cas de non-respect de celui-ci ou à compter du début de l'activité en cause en cas d'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique, constitue une sanction ayant le caractère d'une punition.

Il résulte des dispositions contestées que cette sanction s'applique automatiquement, sans que l'administration ne la prononce en tenant compte des circonstances propres à chaque espèce. Elles doivent donc être déclarées contraires à la Constitution.

## **Conseil d'État, 6 janvier 2025, requête n°471653 / Des propos incompatibles avec la qualité de fonctionnaire, même prononcés dans un cadre privé, peuvent justifier une exclusion définitive de fonctions**

Un élève gardien de la paix a souligné, devant d'autres camarades de manière appuyée et à deux reprises le " courage " des terroristes auteurs de l'attentat du Bataclan ainsi que des auteurs d'un attentat ayant fait de nombreuses victimes commis dans un lycée en Crimée. Il a également, dans la même période, utilisé des propos péjoratifs et grossiers pour qualifier certains policiers.



La cour administrative d'appel avait jugé que la sanction d'exclusion définitive du service prononcée par le ministre de l'intérieur à l'encontre de cet état était disproportionnée en ce fondant sur la circonstance que l'intéressé n'avait pris aucune part à la publicité qu'ils avaient reçue au sein de la promotion d'élèves gardiens de la paix, et sur la très nette amélioration de son comportement après ces événements, attestée par plusieurs camarades de promotion.

Toutefois, eu égard à la gravité de propos répétés et appuyés soulignant le " courage " de terroristes et le respect qu'ils pourraient inspirer, qui sont par leur nature incompatibles avec la qualité de fonctionnaire de police, le ministre est fondé à soutenir que toute sanction moins sévère que l'exclusion définitive du service susceptible d'être infligée serait, en raison de son caractère insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises par ce dernier.

Dès lors, le ministre de l'intérieur est fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque. La sanction est confirmée.

### **Cour administrative d'appel de Versailles, 12 décembre 2024, requête n°23VE00716 / Conditions de versement de la NBI en zone urbaine sensible pour les psychologues**

Une agente départementale, psychologue territoriale, bénéficiait de 30 points de NBI, s'est vu retiré cet élément de rémunération après un changement d'affectation. Elle introduit un recours contre cette décision et interjette appel du jugement rejetant sa requête.

Le juge administratif rappelle qu'ont droit à une NBI les fonctionnaires territoriaux qui exercent leurs fonctions à titre principal au sein d'une zone urbaine sensible ou dans un service situé en périphérie d'une telle zone, sous réserve, dans ce second cas, que l'exercice des fonctions assurées par l'agent concerné le place en relation directe avec des usagers résidant dans cette zone urbaine sensible.

Aucun élément du dossier ne démontrait que l'intéressée exerçait ses fonctions de manière significative en relation directe avec des usagers résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. Par conséquent, le retrait de la NBI est justifié.

### **Cour administrative d'appel de Versailles, 5 décembre 2024, requête n°22VE01368 / Versement rétroactif des rémunérations impayées auxquelles avait droit un assistant d'enseignement artistique en application du régime d'obligations de service de 20 heures**

Le requérant a été recruté en qualité d'agent contractuel à temps non complet afin d'enseigner les percussions au sein des écoles de musique de l'établissement de coopération intercommunale. Son contrat a été renouvelé à huit reprises avant d'être transformé en CDI, qui a lui-même fait l'objet de plusieurs avenants ayant pour objet la modification du temps de travail.

A la suite de l'entrée en vigueur d'un avenant à son contrat de travail, ce dernier a constaté une augmentation de sa rémunération. Il a alors sollicité de son employeur le règlement des arriérés de rémunération auxquels il estimait pouvoir prétendre en application du décret du 29 mars 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique. Cette demande a fait l'objet d'une décision de rejet de la présidente de l'établissement public. Il fait appel du jugement par lequel le tribunal administratif d'Orléans a rejeté sa demande tendant à ce que la communauté de communes soit condamnée à lui verser les rémunérations impayées qu'il estime lui être dues au titre des années 2003 à 2019.

Le juge administratif rappelle que les assistants territoriaux d'enseignement artistique sont soumis à un régime d'obligations de service, ce qui fait obstacle à ce que la collectivité territoriale qui les emploie leur applique les textes pris pour la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de la réduction de la durée du travail et de l'annualisation du temps de travail.

Pour déterminer le nombre d'heures annuelles effectuées par l'intéressé ainsi que sa quotité de travail et sa rémunération, la communauté de communes a multiplié le nombre d'heures hebdomadaires résultant de son contrat de travail par 35 semaines seulement, au lieu de les multiplier par 52 semaines, en application du régime d'obligations de service résultant du décret du 29 mars 2012 fixant à 1040 heures le temps plein annuel des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Le requérant est donc fondé à soutenir qu'en refusant de lui reverser, pour les services non prescrits accomplis entre le 1er janvier 2015 et le 31 août 2019, les rémunérations impayées auxquelles il avait droit en application du régime d'obligations de service de 20 heures, la présidente de la communauté de communes a entaché sa décision d'une erreur de droit. La communauté de communes est donc condamnée à lui verser les rémunérations impayées auxquelles il avait droit en application du régime d'obligations de service de 20 heures pour les services accomplis.

10

## **Cour administrative d'appel de Lyon, 22 janvier 2025, requête n°23LY01758 / Cumul d'activités : une nouvelle autorisation n'est requise qu'en cas de modification substantielle de l'activité accessoire**

Un adjoint technique a exercé à titre personnel une activité de professeur de judo et a, à ce titre, fait l'objet d'une procédure disciplinaire (blâme), au motif de l'exercice d'une activité accessoire non autorisée. Il a également été informé de l'engagement d'une procédure visant au reversement des sommes perçues au titre de l'activité accessoire. L'agent attaque ces décisions devant le juge administratif.

L'autorité appelée à statuer sur une demande d'autorisation de cumul d'activités à titre accessoire peut fixer le terme d'une telle autorisation et s'opposer à tout moment, dans l'intérêt du service, à la poursuite de l'activité dont l'exercice a été autorisé, d'autre part que l'agent doit solliciter une nouvelle autorisation pour tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité qu'il exerce à titre accessoire.

La demande initiale d'autorisation d'activité à titre accessoire présentée par l'agent ne précisait pas ses conditions d'exercice et n'a fait l'objet d'aucune demande de complément de la part de la commune. Le fait que le volume horaire de l'activité accessoire ait évolué ne constitue pas un changement substantiel dans les conditions d'exercice ou de rémunération qui nécessitait l'octroi d'une nouvelle autorisation de cumul. De plus, la commune ne démontre pas dans quelle mesure cette augmentation horaire entrave le bon fonctionnement du service.

Par conséquent, la sanction et les titres exécutoires émis par la commune à l'encontre de l'agent sont annulés.

## **Cour administrative d'appel de Toulouse, 15 octobre 2024, requête n°22TL22469** **/ Révocation d'une ATSEM ayant participé à la diffusion d'images de mineurs à caractère pornographique**

Une ATSEM a été révoquée suite à son placement sous contrôle judiciaire par un juge d'instruction de Toulouse lui interdisant notamment d'exercer une activité impliquant un contact habituel avec des mineurs et sur l'information transmise par le procureur de la République quant aux faits reprochés.

Il ressort des pièces du dossier, et notamment du procès-verbal de la séance du conseil de discipline que l'intéressée a reconnu avoir laissé un tiers prendre des photographies de sa fille âgée de 17 ans et d'une autre mineure en maillot de bain ou en petite tenue et l'avoir laissé diffuser sans le consentement de sa fille ces photographies sur un site à caractère pornographique.

Eu égard aux exigences d'exemplarité et d'irréprochabilité qui lui incombait dans ses relations avec des mineurs, y compris en dehors du service, en qualité d'ATSEM et compte tenu de l'atteinte portée à la réputation du service public de l'éducation dont la commune a la responsabilité, ainsi qu'au lien de confiance qui doit unir les enfants et leurs parents à l'ensemble des agents de la communauté éducative, les faits qui sont reprochés à la requérante constituent une faute d'une particulière gravité.

Le juge considère donc que la révocation n'est pas une sanction disproportionnée.


## **Conseil d'État, 23 décembre 2024, requête n°499083** / **Le droit de se taire n'est pas applicable dans le cadre d'une enquête administrative préalable à une procédure disciplinaire**

11

Si les exigences découlant de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 impliquent qu'un agent public faisant l'objet d'une procédure disciplinaire 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, ce droit ne s'applique en revanche ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.

## **Cour des comptes, 16 décembre 2024, Arrêt n° S-2024-1528** / **Le Maire sanctionné pour le versement de primes de fin d'année sans fondement réglementaire**

Le maire de la commune de Richwiller a été condamné au paiement d'une amende de 1 000 € au motif qu'il était versé une prime de fin d'année aux agents communaux depuis plusieurs années sans fondement réglementaire. Cette "prime de fin d'année" correspondait dans les faits au paiement d'un "13ème mois" versé en deux fois au cours de l'année alors qu'elle ne résultait d'aucune délibération antérieure ou postérieure à 1984. Dès lors le versement d'une prime de fin d'année à des agents de la commune de Richwiller ne saurait être regardé comme un avantage collectivement acquis au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique.



Par suite, en réquisitionnant le comptable public en vue du paiement de ces primes de fin d'année à des agents de la commune, le maire de la commune de Richwiller, a méconnu ses obligations.

Le paiement sans base légale d'une prime entraîne par nature un préjudice financier pour la commune estime ainsi la Cour des comptes en observant que le maire avait pourtant été alerté par le comptable public parce que l'octroi de ladite prime ne s'appuyait pas sur la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Toutefois, la Cour reconnaît la bonne foi du maire, qui disposait d'éléments tangibles de nature à le convaincre que la prime de fin d'année pouvait être regardée comme un avantage collectivement acquis au sens de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

# 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 « Les Incollables du statut » sur [le congé VAE, le congé bilan de compétences, la disponibilité pour mener des études ou de la recherche et la formation de lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française](#)
- ▶ une fiche « Essentiel du statut » sur la [rupture conventionnelle](#)

# Focus

## Conseil en organisation : vérifier l'état de santé de vos RH en contexte électoral !

Le CDG30 accompagne depuis plusieurs années déjà l'ensemble des collectivités en besoin d'une aide particulière en matière de rédaction de documents RH ou en réalisation d'audit interne. Conscients des difficultés rencontrées par les collectivités en matière de rédaction de certains documents de gestion RH obligatoires ou primordiaux pour le bon fonctionnement des services publics locaux, le service propose des projets clefs en main, juridiquement rigoureux et adaptés aux spécificités de chacune des collectivités qui le saisissent.

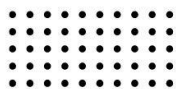
Cette prestation facultative a été enrichie depuis deux ans par l'accompagnement dans la conduite au changement. L'objectif est de soutenir les employeurs à gérer les grandes comme des petites transitions, mettre en œuvre des outils de travail innovants, réfléchir à un modèle d'organisation au service de la performance de l'action publique.... Les conseillers en organisation déploient une méthodologie élaborée et affinée au fil des années pour vous apporter la meilleure expertise qui vous aidera à anticiper le changement et à l'implanter avec efficacité au sein de vos structures.

14



## Découvrez le conseil en orga'

Nouveau service du CDG30



Par ailleurs, dans le cadre des élections municipales qui approchent, le CDG30 propose un accompagnement spécifique en matière de conseil et d'organisation. Nous sommes conscients que cette période peut constituer un enjeu majeur pour les collectivités, tant au niveau des ajustements organisationnels que de la continuité du service public, pour les Maires et Président(e)s qui souhaitent poursuivre leur engagement comme pour celles et ceux qui passent le relai.

Notre équipe d'experts est à votre disposition pour vous aider à anticiper et gérer ces changements dans les meilleures conditions.

Le conseil en organisation du CDG30 intervient un peu comme une boussole pour aider les collectivités territoriales et les établissements publics à se transformer, à se structurer et à tirer parti de leurs forces. En tant que conseillers en organisation, nous essayons d'apporter un regard neuf, objectif et expérimenté pour analyser les processus, les modes de communication, et la gestion des ressources humaines et financières. Nous sommes des observateurs extérieurs, nos objectifs sont simples : permettre aux autorités territoriales d'identifier les leviers d'efficacité, d'éliminer les redondances, et de s'aligner sur des objectifs clairs et mesurables.

Notre objectif est de vous fournir un appui personnalisé, adapté à la taille et aux spécificités de votre collectivité afin de réaliser un état des lieux de votre fonctionnement RH, de vous apporter les outils qui permettront de sécuriser vos services et de projeter une nouvelle organisation qui continuera d'agir efficacement pour l'intérêt général. En nous sollicitant, vous bénéficierez d'un accompagnement complet pour garantir la stabilité et l'efficacité de votre organisation pendant cette période.

Une organisation bien structurée, adaptable, et centrée sur la valeur qu'elle porte à l'intérêt général, à ses usagers et aux agents qui la serve, est mieux préparée à affronter les crises, à se renouveler et à saisir les opportunités.

Pour en savoir plus ou convenir d'un rendez-vous, n'hésitez pas à nous contacter par e-mail : [conseil.statutaire@cdg30.fr](mailto:conseil.statutaire@cdg30.fr) / [nathalie.arioli@cdg30.fr](mailto:nathalie.arioli@cdg30.fr)

# Foire Aux Questions

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

## 1/ Est-il possible de proratiser, pour les agents à temps non complet (ne travaillant pas 5 jours complets) le nombre de jours de congés annuels à poser pour générer des jours de fractionnement ?

L'article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 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.

Le texte ne prévoit pas la possibilité de proratiser les jours à poser pour générer des jours de congés supplémentaires.

## 2/ Comment évaluer un agent en décharge d'activité syndicale ?

16

Les fonctionnaires qui, dans le cadre d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un temps plein à une activité syndicale ont droit à un entretien annuel.

L'agent est convoqué au moins 8 jours avant l'entretien par son supérieur hiérarchique.

Au cours de cet entretien, **les agents ne sont soumis à aucune appréciation de leur valeur professionnelle** (article L. 212-6 code général de la fonction publique).

L'entretien porte sur les thématiques suivantes :

- les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- les besoins de formation professionnelle ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu, établi et signé par le supérieur hiérarchique. Ce dernier l'adresse ensuite à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

L'agent signe alors le compte-rendu, éventuellement complété des observations de son supérieur, pour attester en avoir pris connaissance. Il le retourne enfin à son supérieur hiérarchique qui le verse à son dossier.

L'agent peut également demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement (article 15 décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017).



Contrairement à l'entretien annuel de suivi, cet entretien est mené par le responsable des ressources humaines de l'établissement dont l'agent relève. Le responsable des ressources humaines convoque sous 8 jours l'agent (le délai commence à courir dès réception de la convocation par l'agent).

L'entretien porte principalement sur :

- les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- les besoins de formation professionnelle ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'entretien d'accompagnement fait l'objet d'un compte rendu, signé par le responsable des RH. Il est notifié à l'agent dans un délai maximal d'un mois : il a la possibilité de le modifier puis le renvoyer signé à son responsable des RH qui le versera au dossier.

Lorsque l'agent ne dispose pas d'un compte rendu d'entretien de suivi, le compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel fondé sur l'appréciation de la valeur professionnelle.

### **3/ Comment est calculé le préavis d'un agent contractuel qui souhaite démissionner ?**

Les préavis de départ à prendre en compte pour un agent contractuel démissionnaire sont fonction de l'ancienneté qui est apprécié comme suit :

- De 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- De 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- De 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent – article 39 du Décret n°88-145 du 15 février 1988.

### **4/ Est-ce qu'il est possible de ne pas renouveler un CDD d'un agent en arrêt maladie ?**

En principe, l'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non renouvellement.

Cela est valable même si l'agent est en congé de maladie (CAA Marseille 22 juin 2004 n°00MA01970) à la date de fin de contrat initialement prévue : aucune disposition n'oblige l'autorité territoriale à renouveler le contrat.