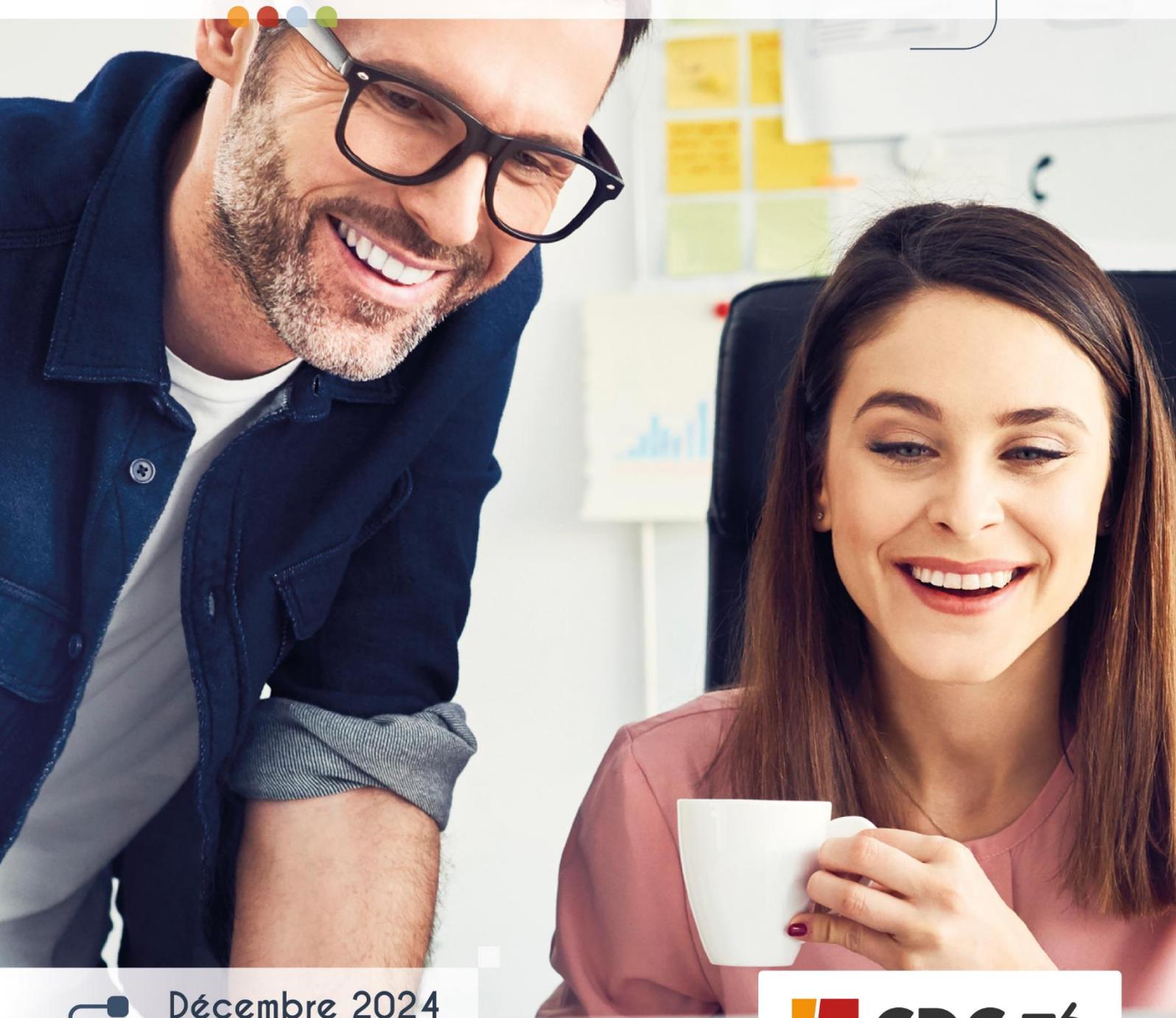


les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Décembre 2024



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

sommaire

| | |
|--|-----------|
| A consulter sur internet..... | 4 |
| Textes officiels..... | 6 |
| Généralités..... | 6 |
| Code général de la fonction publique (CGFP) : les dispositions réglementaires des livres I et II ... | 6 |
| Contractuels..... | 7 |
| Le conseil de discipline et les agents contractuels..... | 7 |
| Dialogue social..... | 7 |
| Élections des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social : le vote électronique..... | 7 |
| Hygiène et sécurité..... | 8 |
| Travaux à proximité d'installations électriques : entrée en vigueur du décret..... | 8 |
| Maladie..... | 9 |
| Régime général : calcul des indemnités journalières (IJ) en cas de période de référence incomplète..... | 9 |
| Rémunération..... | 9 |
| Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : une absence de reconduction du dispositif en 2024..... | 9 |
| Jurisprudences..... | 10 |
| Congés..... | 10 |
| Le congé menstruel : une absence de base légale..... | 10 |
| Discipline..... | 10 |
| Les envois tardifs des arrêts de travail à l'assureur sanctionnés par la Cour des comptes..... | 10 |
| Le versement injustifié d'indemnités sanctionné..... | 11 |
| Maladie..... | 11 |
| Participation d'un fonctionnaire en congé de longue maladie ou de longue durée à un examen professionnel ou à une formation universitaire..... | 11 |
| Maladie imputable au service en raison de l'inadaptation du poste de travail..... | 12 |
| Refus systématique de se présenter à une contre-visite médicale, absence de justification et abandon de poste..... | 12 |
| Rémunération..... | 13 |
| Incarcération ou mesure de contrôle judiciaire interdisant l'exercice des fonctions..... | 13 |
| Divers..... | 14 |

sommaire

| | |
|--|-----------|
| Un DGS d'une collectivité territoriale ne peut assurer la direction opérationnelle d'un service de police municipale | 14 |
| Questions écrites | 15 |
| Hygiène et sécurité..... | 15 |
| Accueil collectif de mineurs (ACM) : le transport en minibus..... | 15 |

À consulter sur internet

Prospective RH : dossier d'analyse pour le Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines (CORH) | DGAFP

Ce dossier répertorie des travaux d'analyse prospective issus des secteurs public et privé, du milieu associatif et du monde de la recherche universitaire, en France et à l'international en lien avec les travaux du Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines (CORH).

Il regroupe des articles synthétiques se rattachant aux cinq grandes tendances d'évolution de la gestion des ressources humaines, à savoir :

- La transformation numérique ;
- L'évolution des métiers et des compétences ;
- La transformation managériale ;
- Les nouvelles organisations du travail ;
- La transition écologique.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/prospective-rh-dossier-danalyse-pour-le-conseil-dorientation-des-politiques-de-ressources-humaines-corh>

La titularisation des agents à temps complet dans la fonction publique territoriale en 2022 | DGCL

La DGCL fait le point sur le nombre de fonctionnaires à temps complet dans la fonction publique territoriale (FPT) recrutés en 2022.

https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/2024/BIS%20189%20-Titularisation%20des%20agents%20C3%A0%20temps%20complet_VF.pdf

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : faits et chiffres 2024 | DGAFP

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie l'édition 2024 de son rapport annuel.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/ra_2024.pdf

Guide pratique à l'attention des élus du bloc communal : mieux gérer les risques d'atteintes à la probité | AMF

L'AMF et l'Agence française anticorruption proposent un guide pratique pour mieux gérer les risques d'atteintes à la probité.

https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/files/AFA_BlocCommunal_Web.pdf

Statut de l'élu(e) local(e) | AMF

La brochure de l'AMF relative au « Statut de l'élu(e) local(e) » est mise à jour en novembre 2024. Elle revient notamment sur les modalités de calcul du montant net social (MNS) pour les élus locaux et tire également les conséquences de la revalorisation du SMIC.

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelu-local-mise-jour-novembre-2024/7828>

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Séance du 13 novembre 2024

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 13 novembre 2024 en vue d'examiner notamment le projet de décret relatif à **la part réservée aux secrétaires généraux de mairie dans la promotion interne des fonctionnaires territoriaux**.

NDLR : [La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) (Voir Les [Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2024, p. 11 et suivantes](#)) et ses décrets d'application (Voir Les [Infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2024, p. 5 et suivantes](#)) ont revalorisé le métier de secrétaire général de mairie. Une instruction de la DGCL a également précisé le dispositif ([Voir les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2024, p. 7 et suivantes](#)).

Ces dispositions prévoient notamment que les listes d'aptitude comprennent une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie quel que soit leur cadre d'emplois d'appartenance et quelle que soit leur catégorie hiérarchique. Cette part doit être fixée par décret. Tel était l'objet du texte présenté lors de la séance du CSFPT.

Le projet de décret fixe cette part à au moins un fonctionnaire.

« Ainsi, **chaque liste d'aptitude** à la promotion interne au choix établi par le président du CDG, sur proposition de l'autorité territoriale, **devra comprendre au moins un fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie**, afin d'être promu, selon le cas, **en catégorie B ou A** ».

« Cette obligation n'aura pas lieu de s'appliquer lorsqu'aucun fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie **ne réunit les conditions de promotion requises par les statuts particuliers**. Ces conditions sont fixées, pour l'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux (catégorie A), à l'article 5 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 et, pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (catégorie B), à l'article 8 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 ».

Ce texte a toutefois reçu **un avis défavorable unanime** de la part des membres du CSFPT.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 11 décembre 2024.

Le communiqué de presse :

https://www.csfpt.org/sites/default/files/2024-11/10-csfpt_communique_de_presse_du_csfpt_du_13_novembre_2024_1.pdf

Généralités

Code général de la fonction publique (CGFP) : les dispositions réglementaires des livres I et II

Pour mémoire : L'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 a organisé la partie législative du code général de la fonction publique entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Un décret crée les deux premiers livres de la partie réglementaire (articles en R et D) du code général de la fonction publique (CGFP). Ils sont organisés de la façon suivante :

- Livre I : Droits, obligations et protections
- Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social.

Ces dispositions entreront en vigueur le **1^{er} février 2025**.

Le décret abroge notamment :

- Les articles R. 411-1 (dossier individuel) et R. 411-2 du code des communes (condamnations civiles);
- Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- Le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires ;
- Le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- Le décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale ;
- Le décret n° 2002-230 du 15 février 2002 relatif à l'application de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Le décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique ;
- Le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;
- Le décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- Le décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale
- Le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale ;
- Le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ;

- Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;
 - Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
 - Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
 - Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;
 - Le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
 - Le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique ;
 - Le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique ;
 - Le décret n° 2022-237 du 24 février 2022 relatif aux échanges entre le référent laïcité des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales et les agences régionales de santé concernant les manquements à l'exigence de neutralité ;
- [Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique, JORF n° 0273 du 19 novembre 2024 | Légifrance](#)

Contractuels

Le conseil de discipline et les agents contractuels

Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique modifie par ailleurs [le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#).

Il abroge notamment les articles [1-1](#) (le dossier des agents – ses obligations) et [1-4](#) (les actes de gestion).

[L'article 37](#) relatif à la discipline est complété par les articles [37-1,37-2,37-3 et 37-4](#) qui précisent entre autres la présidence et la composition du conseil de discipline.

Ces dispositions entrent en **vigueur le 1^{er} février 2025**.

- [Article 13 - Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique, JORF n° 0273 du 19 novembre 2024 | Légifrance](#)

Dialogue social

Élections des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social : le vote électronique

Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique modifie également les conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections des représentants du personnel au sein d'instances de dialogue social des trois fonctions publiques (*Toutefois, ces dispositions n'entrent en vigueur qu'au prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique prévu **pour 2026***).

Textes officiels

- Il rend obligatoire le dispositif **informatique de secours**, précise le rôle, les missions et les prérogatives de **l'expert indépendant** et crée une **cellule de supervision technique**.
 - Il détaille la composition et les missions du **bureau de vote électronique** prévu pour chaque scrutin ainsi que, le cas échéant, celles du bureau de centralisation du vote électronique.
 - Il précise les modalités et les délais relatifs à **l'envoi des candidatures** à l'autorité organisatrice du scrutin, à la **communication aux électeurs des candidatures et des professions de foi**, à **l'affichage ou la mise en ligne de la liste des électeurs**.
 - Il fixe les modalités de répartition des fragments de la clé privée de **déchiffrement de l'urne électronique**.
 - Il fixe les modalités de mise à disposition d'un **poste dédié au vote électronique** quand il est obligatoire.
 - Il prévoit des moyens distincts d'**identification et d'authentification de l'électeur** afin d'accéder au système de vote électronique, des procédures d'émargement et de délivrance d'un accusé de réception, ainsi que la création d'un **centre d'assistance au bénéfice des électeurs**.
 - Il précise les **modalités de fin des opérations de vote électronique** et de celles leur faisant suite.
- [Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique, JORF n° 0273 du 19 novembre 2024 | Légifrance](#)

Hygiène et sécurité

Travaux à proximité d'installations électriques : entrée en vigueur du décret

Un décret a défini les prescriptions particulières aux travaux d'ordre non électrique réalisés dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques aériens ou souterrains qu'un employeur doit mettre en œuvre afin d'assurer la sécurité des travailleurs.

Ce décret entre en vigueur **le 19 décembre 2024**.

NDLR : dans le contexte actuel de mise en place dans les communes des illuminations décoratives de fin d'année, vous retrouverez ci-après :



POSE ET DÉPOSE DES ILLUMINATIONS DÉCORATIVES

[Accédez à la fiche prévention](#)



MODÈLE DE TITRE D'HABILITATION ÉLECTRIQUE

[Téléchargez le modèle](#)

- [Décret n° 2024-552 du 17 juin 2024 relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique réalisés dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques aériens ou souterrains, JORF n° 0143 du 19 juin 2024 | Légifrance](#)

Maladie

Régime général : calcul des indemnités journalières (IJ) en cas de période de référence incomplète

Un décret 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.

- [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, JORF n° 0259 du 31 octobre 2024 | Légifrance](#)

Rémunération

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : une absence de reconduction du dispositif en 2024

Pour mémoire : La GIPA a été mise en place par le [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#). Jusqu'alors, chaque année elle faisait l'objet d'un décret et d'un arrêté permettant de reconduire le dispositif.

Le dispositif de la GIPA n'est pas reconduit au titre de l'année 2024.

Congés

Le congé menstruel : une absence de base légale

Pour mémoire : [l'article L.622-1 du code général de la fonction publique](#) dispose que « *Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels.* »

Chaque employeur doit fixer le régime interne des autorisations d'absence par délibération, après avis du Comité social territorial (CST). Elle doit dresser la liste des événements ou situations familiales susceptibles d'ouvrir droit à autorisations d'absence, définir les conditions d'attribution et de durée d'absence. Nous sommes toutefois toujours dans l'attente du décret, non encore publié à ce jour, qui doit déterminer pour les trois versants de la fonction publique la liste des ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux.

Si les collectivités territoriales s'administrent librement, le juge des référés précise que les collectivités ne peuvent pas, en l'absence de dispositions législatives* et réglementaires, mettre en place un aménagement des modalités et du temps de travail de leurs **agentes souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, d'adénomyose ou de dysménorrhée**, notamment par l'octroi d'autorisations spéciales d'absence (ASA).

Saisi par le préfet de la Haute-Garonne, le juge des référés a ainsi ordonné la suspension de plusieurs décisions administratives l'instaurant. Le tribunal administratif se prononcera dans les prochains mois sur la légalité des délibérations suspendues.

NDLR : Une proposition de loi ([texte n° 537 bis du 18 avril 2023](#)) visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail avait été déposée au Sénat afin d'organiser ce congé menstruel, elle avait toutefois **fait l'objet d'un rejet** ([voir le dossier législatif](#)).

- [TA de Toulouse Ordonnance n° 2406364 du 20 novembre 2024](#)
- [TA de Toulouse Ordonnance n° 2406581 du 20 novembre 2024](#)
- [TA de Toulouse Ordonnance n° 2406584 du 20 novembre 2024](#)

Discipline

Les envois tardifs des arrêts de travail à l'assureur sanctionnés par la Cour des comptes

Une secrétaire de mairie a omis pendant deux ans de déclarer des arrêts de travail à l'assureur statutaire de la commune dans les délais impartis. De ce fait l'assureur n'a pas couvert les frais de maintien de traitement des agents engendrant un préjudice pour la commune.

S'agissant d'actes de gestion dont l'omission a privé la commune de ressources, et eu égard à la simplicité de la tâche à exécuter et au caractère répétitif de cette négligence, la Cour des comptes a estimé que ces faits constituaient une **faute grave du fait du préjudice financier significatif** qu'ils représentaient, conformément à [l'article L. 131-9 du Code des juridictions financières](#). L'agente a été condamnée à une amende de 1 000 €.

- [Cour des comptes arrêt n° S-2024-1305 du 7 octobre 2024](#)

Le versement injustifié d'indemnités sanctionné

Un maire a octroyé à sa DGS à l'occasion de son départ à la retraite, sans contrôle préalable et en méconnaissance des textes, un régime indemnitaire non proratisé en fonction du nombre de jours de présence, ainsi que le paiement des jours inscrits sur son compte épargne-temps pourtant non prévu par délibération.

La cour des comptes a estimé que le maire de la commune avait, par **intérêt personnel indirect**, méconnu ses obligations. En conséquence, la DGS avait bénéficié d'un **avantage pécuniaire injustifié**.

Le maire invoquait une totale confiance en sa collaboratrice pour justifier ses manquements. Toutefois la Cour des comptes a estimé qu'une telle méconnaissance de la portée des actes devait être regardée comme **un désengagement de fait d'une grande part de ses prérogatives** au profit de sa collaboratrice et **un renoncement au contrôle hiérarchique** sur sa collaboratrice directe qu'il était seul en mesure d'exercer.

La DGS était, du fait de son **intérêt pécuniaire direct**, quant à elle coupable de l'infraction définie à [l'article L.131-12 du code des juridictions financières](#), dès lors qu'elle s'était sciemment impliquée dans cette infraction et avait pris seule une série d'initiatives et d'actes ayant directement conduit au paiement, à son profit, des compléments de rémunération injustifiés, jours de CET et IFSE et CIA non proratisés en fonction de son temps de travail au titre de l'année concernée.

La Cour des comptes a donc condamné les deux protagonistes au versement d'une amende.

- [Cour des comptes arrêt n° S-2024-1396 du 17 octobre 2024.](#)

Maladie

Participation d'un fonctionnaire en congé de longue maladie ou de longue durée à un examen professionnel ou à une formation universitaire

La Cour administrative de Douai rappelle que la participation d'un fonctionnaire en **congé de longue maladie ou de longue durée aux épreuves d'un examen professionnel d'accès à un cadre d'emplois** auxquelles aucune disposition législative ou réglementaire ne lui interdit de s'inscrire, relève des droits qu'il tient de sa situation statutaire d'activité*. Elle précise qu'il en va de même pour la **participation à une formation universitaire en lien avec les fonctions occupées et inscrite dans le plan de formation** de l'établissement employant l'agent. Cette participation n'est en effet pas, par ses caractéristiques, assimilable à l'accomplissement effectif des fonctions ou à tout travail rémunéré qu'il est dans l'impossibilité d'exercer dans le service. De ce fait, **en l'absence de contre-indication médicale**, cette participation n'est pas incompatible avec ces congés.

Toutefois, en l'espèce et compte tenu de l'état de santé de l'agente, le **suivi de ces études nécessitait un certificat de non contre-indication médicale que l'agente n'avait ni sollicité ni obtenu**. Par ailleurs l'employeur était fondé à considérer que **le suivi, en présentiel à 600 km du domicile, de la formation était incompatible avec le bénéfice d'un congé de longue maladie**, lequel est accordé lorsque la **maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée**.

NDLR : * le [Conseil d'Etat \(n° 271949 du 2 juillet 2007\)](#) avait déjà jugé que la participation d'un fonctionnaire territorial en congé de longue maladie ou de longue durée aux épreuves d'un **examen professionnel d'accès à un cadre d'emplois** était possible **en l'absence de contre-indication médicale relative à ces épreuves**.

Par ailleurs, [l'article L 822-30 du Code général de la fonction publique territoriale \(CGFP\)](#) dispose désormais que « *A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une*

formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux sections 1 à 4, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle. »

- [CAA de DOUAI n° 22DA02678 du 28 mai 2024](#)

Maladie imputable au service en raison de l'inadaptation du poste de travail

Pour mémoire : Dans la fonction publique territoriale, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est régi par [le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#).

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service dès lors qu'elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

Si la pathologie de l'agent ne figure pas dans les tableaux de maladies professionnelles du code de la sécurité sociale, elle n'est pas présumée imputable au service. Il appartient alors à l'agent de démontrer que l'affection est essentiellement et directement causée par l'exercice de ses fonctions.

En l'espèce, le médecin du travail avait notamment prescrit une reprise du travail de l'intéressé sans gestes répétitifs des membres supérieurs, or ces préconisations* n'avaient pas été suivies d'effet. La fiche de poste de l'agent indiquait cependant que des gestes répétitifs et des contraintes posturales étaient attachés à ce poste.

L'agent devait dès lors être regardé comme apportant la preuve que sa maladie était essentiellement et directement causée par l'exercice de ses fonctions.

* **NDLR :** [L'article 24](#) du 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 stipule que « **Le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. [...]./ Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le comité social territorial doit en être tenu informé. / En cas de contestation par les agents intéressés des propositions formulées par le médecin du travail, l'autorité territoriale peut saisir pour avis le médecin inspecteur du travail territorialement compétent. »**

- [CAA de NANCY n° 20NC02882 du 12 novembre 2024](#)

Refus systématique de se présenter à une contre-visite médicale, absence de justification et abandon de poste

Un agent public en congé de maladie est tenu de se soumettre à une contre-visite médicale dès lors qu'il est convoqué par sa collectivité.

Le juge administratif rappelle que si l'autorité compétente constate qu'un agent en congé de maladie se **soustrait systématiquement, sans justification, à une contre-visite**, elle peut lui adresser **une lettre de mise en demeure** précisant de **façon expresse** que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite,

l'agent court le risque d'une radiation des cadres alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie.

NDLR : Nous attirons toutefois votre attention sur le fait qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste est **lourde de conséquences pour l'agent** et source de contentieux. **Elle doit donc être utilisée avec discernement. Elle ne peut par ailleurs être régulièrement prononcée** que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, **été mis en demeure**. Cette 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 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.

- [CAA de Versailles n° 21VE03007 du 17 septembre 2024](#)

Rémunération

Incarcération ou mesure de contrôle judiciaire interdisant l'exercice des fonctions

Pour mémoire : Les [articles L. 531-1 et suivants du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précisent la situation du fonctionnaire suspendu.

Ils prévoient notamment que « *Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une **infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.***

*Le **fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.*** »

Si aucune décision n'a été prise au terme de ce délai « *par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions.*

Le fonctionnaire qui fait l'objet de poursuites pénales est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai sauf si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service y font obstacle. »(...)

Le juge précise que les dispositions du Code général de la fonction publique (CGFP) n'obligent pas l'administration à prononcer une mesure de suspension à l'égard de l'un de ses agents empêché de poursuivre ses fonctions du fait de mesures prises dans le cadre d'une enquête ou procédure pénale. Elle n'est pas contrainte non plus de lui attribuer provisoirement une autre affectation ou de le détacher dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Dès lors, et indépendamment de toute action disciplinaire, **l'interruption du versement de son traitement pour absence de service fait peut intervenir**, notamment dans le cas où **l'agent concerné fait l'objet d'une incarcération ou d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions.**

NDLR : Le Conseil d'Etat avait déjà statué en ce sens - VOIR [CE n° 247175 du 25 octobre 2002](#).

- [Conseil d'État n° 470016 du 18 octobre 2024](#)

Divers

Un DGS d'une collectivité territoriale ne peut assurer la direction opérationnelle d'un service de police municipale

Pour mémoire : [l'article 16 du code de procédure pénale](#) prévoit qu'ont la qualité d'officier de police judiciaire les maires et leurs adjoints.

Les agents de police municipale sont placés sous l'autorité du maire, et le cas échéant de l'un de ses adjoints, pour l'exercice des missions de police administrative et judiciaire. Ces dispositions ne font cependant pas obstacle à ce que ces agents soient également placés sous la **responsabilité administrative du directeur général des services (DGS)** de la commune. En revanche, ce dernier ne peut légalement recevoir de délégation de fonctions du maire pour l'exercice des pouvoirs de police municipale, **il ne peut dès lors assurer la direction opérationnelle d'un service de police municipale**. En l'espèce le DGS souhaitait connaître l'ensemble de l'activité de ce service, y compris l'activité judiciaire en étant destinataire des rapports et procès-verbaux [\(article 21-2 du code de procédure pénale\)](#).

- TA Versailles n° 2108469 du 25 octobre 2024

Questions écrites

Hygiène et sécurité

Accueil collectif de mineurs (ACM) : le transport en minibus

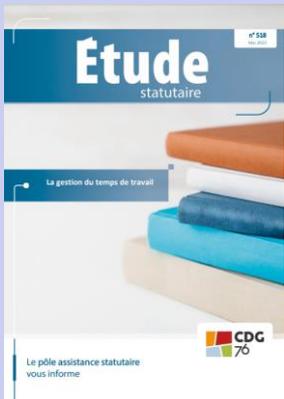
Le transport en minibus des enfants et des adolescents dans le cadre des accueils collectifs à caractère éducatif à l'occasion des vacances scolaires et des loisirs ne nécessitant pas de permis spécifique*, la conduite est généralement assurée par l'un des encadrants des accueils collectifs de mineurs (ACM).

***A noter :** selon le code de la route, un minibus de 9 places, conducteur compris, est une voiture particulière (ou véhicule de tourisme). Ce véhicule peut donc être conduit avec un permis de conduire de la catégorie B et ne nécessite pas de titre de conduite spécifique.
En revanche, à partir de 10 places, un véhicule est considéré comme un véhicule de transport en commun, auquel s'appliquent des règles particulières.

Il appartient toutefois à l'organisateur d'un ACM de prendre toutes les mesures nécessaires permettant de garantir la **sécurité des mineurs**. [L'instruction du 21 juin 2024 relative à l'utilisation de minibus pour transporter des mineurs dans le cadre d'un accueil collectif à caractère éducatif à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs](#) rappelle les **règles de sécurité et de prévention ainsi que les responsabilités associées**. L'organisateur d'un ACM peut en effet être tenu pour co-responsable en cas d'accident, notamment s'il a laissé s'effectuer un trajet dans des conditions manifestement dangereuses.

D'une manière générale, en tant qu'employeur, l'organisateur d'un ACM doit également veiller à la **santé et à la sécurité de l'ensemble des agents placés sous son autorité**. Il lui appartient donc également d'être attentif aux **conditions de travail** et de vie des animateurs et, le cas échéant, à leur état de fatigue lié à leur activité au sein de l'ACM.

... Pour aller plus loin ...

| Etude | Fiche pratique | Webinaire |
|---|---|--|
| La gestion du temps de travail | Spécificités du temps de travail de nuit et du week-end | « 1 heure pour parler prévention » Présentation sous forme de PowerPoint |
|  |  |  |

- [QE Assemblée nationale n° 749 du 8 octobre 2024, JOAN du 19 novembre 2024, page 6119](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11