



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°55

Décembre  
2024

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions règlementaires

p.2

Recensement de la population

Rémunération des personnes titulaires d'un CEE

Participation de l'Etat au titre du NPFR

Référentiels relatifs aux équipements des sapeurs-pompiers

Modification de diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires

Pensions des agents publics

Titularisation des bénéficiaires de l'OETH à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Evolution des conditions d'accès au temps partiel sur autorisation

Publication 2024 des index de l'égalité professionnelle des employeurs publics

#### La jurisprudence

### Les fiches pratiques du statut

p.13

Le régime indemnitaire des policiers municipaux

Le congé de formation professionnelle

### Focus

p.14

L'action sociale en faveur des agents

### Foire aux questions

p.16

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

### Le mot du service

Alors que nous tournons la page de l'année 2024, il est temps de poser un regard rétrospectif sur les mois écoulés. 2024 a été marquée par des évolutions législatives significatives, des ajustements règlementaires et des enjeux nouveaux dans des domaines clés de la gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, le CDG30 a tenu à rester un partenaire de proximité, engagé à vos côtés pour décrypter ces changements et vous accompagner dans leur mise en œuvre.

À travers nos publications, nos journées thématiques, nos ateliers et nos conseils, nous avons œuvré pour transformer les défis juridiques en opportunités d'innovation et de progrès. La journée de la laïcité, organisée en décembre, en a été un bel exemple : un moment fort de réflexion et de partage autour d'un principe qui fonde notre République et guide l'action publique au quotidien.

En cette période propice à la réflexion et aux bilans, nous souhaitons également remercier toutes celles et ceux qui s'impliquent au quotidien pour faire vivre le service public local. Vos initiatives, vos questionnements et vos engagements sont la source de notre motivation à vous fournir des outils et des ressources toujours plus pertinents.

Nous vous souhaitons une excellente lecture et vous adressons nos meilleurs vœux.

Que 2025 soit placée sous le signe de la sérénité, de l'innovation et du succès pour vos collectivités et pour chacune et chacun d'entre vous.

Avec toute notre considération,

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BEN JAAFAR  
Pierre BONANNI  
Morgane ESPINASSE

# Les dispositions réglementaires

## Pérennisation du dispositif de recours à un prestataire externe pour le recensement de la population

Le [décret n° 2024-1124 du 4 décembre 2024](#) relatif aux agents recenseurs, pérennise pour les communes ou EPCI la possibilité de recourir à un prestataire externe pour le recrutement des agents recenseurs. Il fait suite à l'expérimentation, mise en œuvre par le décret n° 2019-1173 du 14 novembre 2019, menée sur les enquêtes de recensement des années 2022 à 2024 dont le bilan est positif.

Ce texte modifie le décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population et précise désormais que, les agents recenseurs chargés d'effectuer les enquêtes de recensement sont :

- soit des agents de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale affectés à cette tâche ou recrutés par eux à cette fin ;
- **soit des agents d'un opérateur économique sélectionné par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale dans le cadre des règles prévues par le code de la commande publique.** Un tel opérateur constituant un sous-traitant au sens des dispositions du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, sa sélection s'effectue conformément aux exigences prévues par l'article 28 de ce règlement.

2

## Rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif

Le [décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024](#) portant modification de l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles fait évoluer les modalités de rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CEE).

**A compter du 1<sup>er</sup> mai 2025, la rémunération des personnes titulaires d'un CEE ne pourra être inférieure à 4,30 fois le montant du salaire minimum de croissance par jour.**

## Participation de l'Etat au titre du NPFR

Un [arrêté du 28 novembre 2024](#) fixe la participation complémentaire de l'Etat au titre de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance (NPFR) versée aux sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2024. La participation de l'Etat au titre de la NPFR pour l'année 2024 est portée à 17 900 000 €.

Cette prestation avait été introduite par loi du 27 décembre 2016 relative aux sapeurs-pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires avant d'être révisée par la loi du 25 novembre dite "Matras". L'objectif étant de fidéliser les sapeurs-pompiers volontaires.

## Référentiels relatifs aux équipements des sapeurs-pompiers

L'[arrêté du 29 novembre 2024](#) modifiant l'arrêté du 8 avril 2015 fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers précise que les équipements de protection individuelle, les effets vestimentaires, insignes et attributs des tenues acquis par les services d'incendie et de secours doivent être conformes aux référentiels nationaux.

Ces référentiels, publiés sur le site internet du ministère de l'intérieur, précisent, après consultation de la conférence nationale des services d'incendie et de secours, le délai d'entrée en vigueur et la durée de la période transitoire permettant notamment d'intégrer la durée nécessaire au renouvellement des marchés en cours et la durée d'amortissement des effets concernés. Au plus tard à l'issue de cette période transitoire, les services d'incendie et de secours doivent se conformer à ces référentiels.

## Modification de diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires

Le [décret n° 2024-1093 du 3 décembre 2024](#) modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires introduit **plusieurs évolutions** :

- Ajustement des conditions de premier engagement d'anciens sapeurs-pompiers volontaires, y compris ceux ayant exercé leur activité de sapeur-pompier dans un autre Etat, selon les compétences antérieures reconnues par la commission de dispense de formation. Il précise les conditions de rengagement quinquennal et l'obligation d'établir un arrêté lors de ce rengagement.
- Suppression des obligations de formation des capitaines et des lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers volontaires.
- Modification de la procédure disciplinaire applicable aux sapeurs-pompiers volontaires en précisant une présidence pérenne du conseil départemental de discipline des sapeurs-pompiers volontaires, en clarifiant les différentes phases de la procédure. Un conseil de discipline des sapeurs-pompiers volontaires à l'Etat est également institué.
- Les âges de fin d'activité des sapeurs-pompiers volontaires ont été ajustés ainsi que les conditions de nomination à l'honorariat.
- Un grade d'infirmier-aspirant et de vétérinaire-aspirant est prévu pour les étudiants suivant les formations à ces professions et les psychothérapeutes pourront également être recrutés en qualité de sapeurs-pompiers volontaires.
- Le recrutement et l'avancement de grade des sapeurs-pompiers volontaires par ailleurs sapeurs-pompiers professionnels, militaires ou personnels opérationnels des services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs pourra s'opérer en fonction des compétences professionnelles reconnues par la commission de dispense de formation.

- Adaptation des mesures de protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service afin notamment de tirer la conséquence de la mise en place des conseils médicaux départementaux.

## Pensions des agents publics

Le [décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024](#) relatif aux pensions des agents publics porte diverses dispositions relatives aux pensions des agents publics, **en application des lois financières pour 2024**.

Il étend d'abord aux militaires la prise en compte du congé de solidarité familiale dans les droits à pension.

Il permet également la prise en compte des services contractuels effectués moins de dix ans avant la titularisation dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active ou d'un emploi insalubre.

De plus, il modifie les règles relatives à la surcote famille des fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat, en étendant ses bénéficiaires et en encadrant le cumul avec la surcote de droit commun.

Il modifie également les règles de proratisation de la liquidation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels.

Il précise l'assiette de la contribution due au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité.

Enfin, le décret procède à la codification et au toilettage des dispositions relatives au rachat d'années d'études, prévu par l'article L. 9 bis du code des pensions civiles et militaires.

4

## Titularisation des bénéficiaires de l'OETH à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Le [décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024](#) aménage la procédure de titularisation des apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage effectué dans le secteur public non industriel et commercial en application de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ne peuvent désormais être titularisés dans un cadre d'emplois d'accueil que les apprentis titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier de ce cadre d'emplois pour l'accès par la voie du concours externe.

Les candidats devront demander leur titularisation quatre mois au moins avant le terme du contrat d'apprentissage, à l'autorité territoriale – contre 3 mois auparavant. Ce délai peut être porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.

Dans le délai de trois mois à compter de la réception de la demande l'autorité territoriale peut (contre 1 mois auparavant) :

- Soit transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation, et l'inviter à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidature ;
- Soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

## Evolution des conditions d'accès au temps partiel sur autorisation

Le [décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024](#) relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique intègre de nouvelles dispositions qui participent à l'attractivité de la fonction publique et visent à mettre en conformité le droit de la fonction publique avec l'article 9 de la directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Ce décret tient compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant, dans l'ensemble des décrets n° 91-298 du 20 mars 1991 et n° 2020-791 du 26 juin 2020, les nouveaux renvois aux articles du code général de la fonction publique en lieu et place des articles issus des lois statutaires désormais abrogées.

Il prévoit notamment que :

- Les **fonctionnaires à temps non complet**, en activité ou en service détaché peuvent désormais être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation dont la durée est égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.
- Les **agents contractuels en activité employés à temps non complet** peuvent également, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation dont la durée est égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.
- La **condition d'ancienneté d'un an** pour le bénéfice d'un temps partiel sur autorisation ou d'un temps partiel de droit à l'occasion la naissance ou l'adoption d'un enfant **est supprimée**.

5

## Publication 2024 des index de l'égalité professionnelle des employeurs publics (données 2023)

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a mis en place un index ayant pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes. Les articles L.132-93-3 à L.132-5 du CGFP prévoient une obligation de publication annuelle sur leur site internet et de transmission au préfet :

- des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- et des actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cette obligation s'applique aux régions, départements, communes et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents et au CNFPT. Ces indicateurs ont fait l'objet d'une transmission au Préfet de département ainsi qu'au ministère en charge de la Fonction publique.

Cet index a été publié le 31 décembre 2024, sur le site internet du ministère de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification : [cliquez ici](#) pour le consulter.

Dans le versant territorial de la fonction publique, les recensements des préfetures font ressortir que 85% des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points et 59% des collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75 points sur 100 ont transmis leurs objectifs de progression. Ceux-ci devraient principalement porter sur l'équilibre des taux de promotion entre femmes et hommes.

## Allongement de la durée d'octroi de la disponibilité pour raison de santé pour les fonctionnaires de l'État

Le [décret n° 2024-1222 du 27 décembre 2024](#) modifie les dispositions relatives à la durée maximale d'octroi de la disponibilité pour raison de santé en ouvrant la possibilité de bénéficier de cette disponibilité jusqu'à six années consécutives *pour les agents de la fonction publique d'Etat uniquement.*

Le texte prévoit que :

- La mise en disponibilité pour raison de santé qui est prononcée après avis du conseil médical sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions, est accordée ou renouvelée par période de six à douze mois dans la limite de six ans consécutifs (contre trois ans consécutifs jusqu'alors).
- Si, à l'expiration de la sixième année de disponibilité le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un dernier renouvellement.

6

# Jurisprudence

## **Tribunal administratif de Toulouse, 20 novembre 2024, requête n° 2406364 / Suspension d'une délibération instaurant une ASA en faveur des agentes de la souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, d'adénomyose ou de dysménorrhées**

Par un déféré, le préfet de la Haute-Garonne demande au juge des référés de suspendre la délibération d'une commune adoptant un dispositif permettant aux agentes de la collectivité souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, d'adénomyose ou de dysménorrhées, de bénéficier d'un aménagement de leurs modalités et temps de travail par l'octroi notamment d'une autorisation spéciale d'absence.

Le juge administratif rappelle que cette autorisation spéciale d'absence est dépourvue de base légale, qu'elle n'est prévue par aucun texte et que le conseil municipal n'était, par conséquent, pas compétent pour approuver de telles dispositions.

L'exécution de la délibération est ainsi suspendue, au plus tard jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur sa légalité.

## **Tribunal des conflits, 2 décembre 2024, requête n°C4325 / La contestation d'un titre de perception émis en vue du reversement d'un trop-perçu au titre de l'ATI relève de la compétence du juge administratif**

7

Un employé de la société Orange en qualité de fonctionnaire, a été victime d'un accident de la circulation qui a été reconnu imputable au service en tant qu'accident de trajet. Une allocation temporaire d'invalidité lui a été attribuée, pour une durée de cinq ans. Par ailleurs, en vertu d'une transaction conclue avec l'assureur du tiers responsable, laquelle ne fait pas mention des sommes perçues au titre de l'allocation temporaire d'invalidité et ne réserve pas la créance de l'État, l'agent a reçu une indemnité en réparation de ses préjudices personnels.

Un titre de perception a été émis à son encontre au motif d'une double indemnisation du poste de déficit fonctionnel permanent. Après le rejet de sa réclamation formée contre ce titre de perception par l'agent judiciaire de l'État, l'agent a saisi le tribunal administratif de Lyon, qui a rejeté sa demande comme portée devant un ordre de juridiction incompétent pour en connaître. La cour d'administrative d'appel de Lyon, faisant droit à l'appel de l'agent, a annulé ce jugement et, se prononçant sur le bien-fondé de la créance, a prononcé la décharge de la somme en litige.

Sur pourvoi en cassation du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le Conseil d'Etat a, par application de l'article 35 du décret du 27 février 2015, renvoyé au Tribunal des conflits la question de compétence.

Il en résulte que l'allocation temporaire d'invalidité relève d'un régime administratif d'indemnisation en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle et constitue une prestation inhérente au statut de fonctionnaire.

La demande du requérant a pour objet la contestation d'un titre de perception qui, quand bien même l'administration aurait entendu se fonder sur la subrogation de l'État dans les droits de la victime et sur la loi du 5 juillet 1985, tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, a été émis en vue du reversement d'un trop-perçu au titre de l'allocation temporaire d'invalidité.

Cette contestation, qui porte sur une créance publique, relève donc de la compétence de la juridiction administrative.

## **Cour administrative d'appel de Douai, 4 décembre 2024, requête n° 23DA01204** **/ Les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ne sont pas applicables aux vacataires**

La requérante a été recrutée par contrats de vacation conclus par intermittence pour exercer les fonctions de guide-conférencière. L'intéressée a sollicité la reconnaissance par la commune de sa qualité d'agent contractuel employé sur le fondement d'un contrat à durée indéterminée, la régularisation de sa rémunération, de ses droits sociaux et droits à pension. Le maire a refusé de faire droit à ses demandes. Cette dernière introduit un recours administratif et demande de requalifier son emploi de vacataire en contrat d'agent contractuel au sens du décret n° 88-145 du 15 février 1988, d'ordonner sa réintégration en contrat à durée indéterminée et de régulariser sa situation.

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

8

Si la requérante se prévaut de la quantité et de la régularité de ces contrats, ces seules circonstances ne sauraient suffire à établir, en l'absence de toute autre précision sur le contenu des missions accomplies, qu'elle aurait occupé un emploi permanent au cours de la période en litige dès lors, d'une part, que le nombre de contrats conclus diffère d'une année à l'autre, et, d'autre part, que leur durée varie d'une seule journée à un mois. De plus, elle n'apporte aucun élément de nature à démontrer que ses missions avaient vocation à être renouvelées et pouvaient être anticipées par la commune.

Les divers contrats visaient le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Il est précisé, qu'au regard de son article 1er, les dispositions de ce décret ne sont pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. Par ailleurs, ses contrats visaient également la délibération qui autorise le maire à recruter des agents contractuels ne saurait modifier la nature de ses engagements successifs en qualité de vacataire. Dans ces conditions, en dépit du nombre important de contrats en cause et quand bien même ses interventions s'inscrivaient dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de valorisation par la commune de son patrimoine culturel, l'intéressée ne peut être regardée comme ayant été recrutée pour occuper un emploi répondant à un besoin permanent au sens des dispositions susvisées.

En refusant la requalification de son statut de vacataire en agent contractuel, le maire n'a pas entaché d'illégalité sa décision.

## **Tribunal administratif de Nantes, 8 novembre 2024, requête n° 2006015 / Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un médecin généraliste contractuel qui n'assure pas assez de rendez-vous**

Dans cette affaire, le requérant, engagé par une commune pour exercer les fonctions de médecin généraliste à temps non complet conteste la décision par laquelle le Maire a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle.

S'agissant des agents contractuels de droit public, aux termes de l'article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 : " L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle". Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées.

En vertu du contrat du requérant, il ressort que ce dernier effectuait un service de cinq demi-journées hebdomadaires du 1er août 2017 au 30 avril 2018, de six demi-journées du 1er mai au 30 juin 2018, et enfin de huit demi-journées à compter du 1er juillet 2018. Le contrat précisait également que l'agent était laissé libre dans l'organisation de son service et devait remettre à la commune un document consignait, de manière déclarative, le nombre et la date des jours travaillés. Il résulte de l'instruction, et en particulier du planning des consultations produit par ce dernier, que la durée prévue pour chaque consultation était de vingt minutes. Or il ressort de ce document qu'à de nombreuses reprises au cours de cette période, il a déclaré une demi-journée travaillée alors qu'il n'avait effectué que deux ou trois, voire une seule consultation au cours de cette demi-journée.

Ces éléments révèlent l'incapacité de l'agent à satisfaire à ses obligations de service et ont été de nature à compromettre l'objectif recherché par la commune de couvrir les besoins de santé de sa population en créant un centre municipal de santé afin de remédier à l'absence de médecins libéraux sur le territoire communal.

Dès lors, la requête de l'intéressé est rejetée.

## **Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 novembre 2024, requête n° 23BX00995 / Une sanction ne respectant pas les droits de la défense est illégale**

Un professeur titulaire de formation musicale et d'orgue, s'est vu infligé un blâme au motif qu'il avait décidé de son propre chef de télétravailler sans en informer préalablement ses supérieurs. L'agent relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif a rejeté sa demande d'annulation de la sanction.

L'intéressé soutient devant la cour que la décision de sanction en litige est illégale dès lors que l'autorité territoriale ne justifie pas avoir respecté la procédure prévue par les dispositions précitées de l'article 4 du décret du 18 septembre 1989, tenant notamment à la communication de l'intégralité de son dossier et à l'information de la possibilité de se faire assister d'un conseil de son choix.

Si l'arrêté portant sanction mentionne que le requérant a été mis en mesure de prendre connaissance de son dossier et informé de son droit de se faire assister des défenseurs de son choix, il n'est pas démontré que ces garanties aient été respectées avant le prononcé de la sanction.

L'agent est donc fondé à contester l'arrêté le sanctionnant, qui est annulé par le juge administratif.

## **Cour administrative d'appel de Paris, 18 octobre 2024, requête n° 23PA02755 / La seule circonstance qu'un agent présente une " marque " résultant de sa pratique religieuse n'est pas à elle seule de nature à établir une incompatibilité avec le principe de laïcité**

Un agent de police a fait acte de candidature à l'emploi de policier adjoint dans le département de Paris. Le préfet de police a refusé de lui accorder l'agrément nécessaire à l'exercice de cette profession.

Si les agents de police bénéficient comme tous les autres agents publics de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de la carrière qui serait fondée sur leur religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses. Il appartient à l'autorité administrative, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'apprécier le respect de ce principe au cours de la phase de recrutement d'un candidat ayant vocation à intégrer le service public de la police nationale. La circonstance que le préfet s'assure des garanties présentées par le candidat en vue de l'exercice de ses futures fonctions, notamment au regard du principe de laïcité, ne constitue pas par elle-même une discrimination à raison de ses convictions religieuses.

En l'espèce, pour refuser de délivrer un agrément à l'agent, le préfet de police a retenu que l'intéressé présentait sur le front une marque visible dite " tabâa ", constituant une dermatose pigmentée, due à une pratique assidue de sa religion qui constituait une manifestation ostensible de son appartenance religieuse qu'il n'était pas en mesure de dissimuler et révélait un possible risque de repli identitaire incompatible avec le devoir de neutralité.

Si cette marque résulte de la friction générée par le contact régulier de son front avec le tapis de prière, constitue un signe de son appartenance religieuse, elle n'est que la conséquence physique d'une pratique religieuse exercée dans un cadre privé. En outre, en l'espèce, il ne ressort d'aucune pièce du dossier qu'elle aurait été recherchée à titre de signe distinctif. Dès lors, elle ne peut être regardée en tant que telle comme traduisant la volonté de l'intéressé de manifester ses croyances religieuses dans le cadre du service public.

La seule circonstance que l'intéressé présente une " marque ", ou que cette marque révélerait une pratique religieuse assidue, n'est pas à elle seule de nature à établir, contrairement à ce que soutient le ministre de l'intérieur en faisant valoir un risque de repli identitaire, que la candidature de l'intéressé serait pour ce motif incompatible avec les principes de laïcité et de neutralité et qu'il ne présenterait pas les garanties requises pour l'exercice des fonctions envisagées.

L'agent est donc fondé à soutenir que le préfet de police ne pouvait légalement refuser de lui délivrer l'agrément en vue de l'exercice des fonctions de policier adjoint.

## **Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, 6 décembre 2024, requête n° 2200105 / Refus d'octroi de la protection fonctionnelle en cas de caractère personnel de la faute ayant conduit à l'engagement de la procédure pénale**

La requérante, agent administratif à temps non complet titulaire, exerçait ses fonctions dans deux communes. Ayant été citée à comparaître devant le tribunal correctionnel d'Aurillac pour des faits commis dans le cadre de ses fonctions, elle a demandé aux maires de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle. Le silence gardé par la commune de la première sur cette demande a fait naître une décision implicite de rejet dont elle demande l'annulation. La seconde commune a également refusé d'accorder à la requérante le bénéfice de la protection fonctionnelle par arrêté.

Pour rejeter la demande d'un fonctionnaire qui sollicite le bénéfice de la protection qu'elles instituent, l'autorité administrative peut, sous le contrôle du juge, exciper du caractère personnel de la ou des fautes qui ont conduit à l'engagement de la procédure pénale, sans attendre l'issue de cette dernière. Elle se prononce au vu des éléments dont elle dispose à la date de sa décision en se fondant, le cas échéant, sur ceux recueillis dans le cadre de la procédure pénale.

Par ailleurs, présentent le caractère d'une faute personnelle détachable des fonctions, des faits qui révèlent des préoccupations d'ordre privé, qui procèdent d'un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent dans l'exercice de fonctions publiques ou qui, eu égard à leur nature et aux conditions dans lesquelles ils ont été commis, revêtent une particulière gravité. En revanche ni la qualification retenue par le juge pénal ni le caractère intentionnel des faits retenus contre l'intéressé, ne suffisent par eux-mêmes à regarder une faute comme étant détachable des fonctions et justifiant dès lors que le bénéfice du droit à la protection fonctionnelle soit refusé au fonctionnaire qui en fait la demande.

En l'espèce, entre 2014 et 2020, la requérante a rédigé et signé de fausses délibérations et de faux arrêtés dans les deux communes qui l'employaient en vue de pouvoir bénéficier de primes supplémentaires ainsi que d'un régime indemnitaire au taux maximal. Il en résulte que ces agissements présentent le caractère d'une faute personnelle détachable des fonctions de l'intéressée et que les deux communes étaient fondées à refuser de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle.

Les requêtes de l'intéressées sont donc rejetées.

## **Tribunal administratif de Melun, 7 octobre 2024, requête n° 2110401 / Une distribution de tracts en-dehors du lieu et du temps de service ne constitue pas un manquement au devoir de réserve**

Un agent communal s'est vu infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours pour avoir distribué des tracts électoraux sur un marché de la ville.

S'agissant de la matérialité des faits, le juge administratif estime que la commune n'apporte assez d'éléments permettant de démontrer le manquement de l'agent.

Il est également précisé que l'activité personnelle de militantisme imputée au requérant ne saurait excéder les limites que doit respecter tout agent public en raison de la réserve à laquelle il est tenu, et ainsi, n'est pas même susceptible de constituer un quelconque manquement de l'agent à ses obligations professionnelles.

La seule circonstance, motivant la procédure disciplinaire, d'une distribution de tracts manifestement en-dehors du lieu et du temps de service, par un employé de catégorie C ne se présentant pas sous sa qualité d'agent public, sans la moindre atteinte au crédit du service public, est à l'évidence insusceptible de caractériser des conditions de retenue insuffisantes dans l'exercice par un agent de sa liberté d'opinion.

La sanction d'exclusion de fonctions de trois jours a donc été annulée.

## **Tribunal administratif de Lyon, 25 octobre 2024, requête n° 2300045 / La conservation de ses droits à avancement d'un agent en disponibilité pour convenances personnelles n'est possible que lorsque celui-ci a servi dans le secteur privé**

Une attachée territoriale a été placée en position de disponibilité pour convenances personnelles, régulièrement renouvelée à deux reprises pour des durées d'un an. Durant sa disponibilité, elle a été employée en qualité d'agent contractuel de droit public. Par un courrier du 20 janvier 2021, la direction de l'administration des personnels - service carrières de sa commune d'origine l'a informée des modifications intervenues à la suite de l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, en particulier concernant la conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade dans son emploi d'origine durant sa période de mise à disponibilité et lui a demandé de produire les justificatifs pour faire valoir ses droits. A la suite de l'envoi des pièces demandées, la requérante a été informée, qu'elle ne pouvait bénéficier des nouvelles dispositions prévues par le décret du 27 mars 2019.

Constatant que l'agente avait effectué ses années de service dans le secteur public, la conservation de ses droits à avancement lui a été refusé.

12

Le décret du 13 janvier 1986, éclairées par l'exposé des motifs de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour l'application de laquelle a été pris le décret du 27 mars 2019 modifiant, notamment, les dispositions du décret du 13 janvier 1986, que celle-ci a pour objectif de " favoriser et valoriser les mobilités des fonctionnaires, afin de faire bénéficier l'administration de l'expérience et des compétences acquises " lors d'une période de mobilité " en dehors du secteur public ".

Dès lors, les articles relatifs à la position de disponibilité des fonctionnaires ne peuvent qu'être regardés comme prévoyant que les droits à l'avancement dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont conservés à titre dérogatoire par le fonctionnaire placé en disponibilité qui, durant cette période, exerce une activité professionnelle dans le secteur privé.

La requête de l'agente est rejetée et la commune d'origine était bien en droit de lui refuser la conservation de son droit à avancement.

# Les fiches pratiques du statut

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



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



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

13

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « Incollables du statut » sur le [régime indemnitaire des policiers municipaux et des gardes champêtres](#)
- ▶ une fiche « Incollables du statut » sur le [congé de formation professionnelle](#)

## L'action sociale en faveur des agents

**L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles – article L731-1 du CGFP.**

Depuis 2007 (l'article 70 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007), chaque assemblée délibérante d'une collectivité territoriale ou établissement public a l'obligation de définir la politique d'action sociale conduite au bénéfice des agents.

Les agents publics participent donc à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

Sous réserve des dispositions particulières concernant certaines prestations, notamment pour ce qui concerne le plafond indiciaire ou le système du quotient familial ou du revenu fiscal retenu par la collectivité, peuvent bénéficier de ces avantages les personnels suivants :

- fonctionnaires et stagiaires en position d'activité (ou en position de détachement auprès d'une collectivité publique) ;
- agents contractuels employés de façon continue et permanente en situation d'activité, ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité.

Des conditions d'ancienneté peuvent en outre être requises ou instaurées pour certaines prestations (séjours d'enfant et enfance handicapée).

- Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, dont bénéficient les agents publics sont **distinctes de la rémunération** et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.
- Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale **implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée**. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

**L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement mentionnés détermine le type des actions sociales et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations** prévues à l'article L. 731-3 du CGFP ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

A titre d'exemple, l'octroi de chèques cadeaux et de bons d'achat doit répondre à certaines conditions. Dans son avis du 23 octobre 2003 relatif à la « Fondation Jean Moulin » du ministère de l'intérieur, le Conseil d'État précisait que la qualification d'action sociale ne peut être retenue que si les prestations « présentent des caractéristiques garantissant leur vocation sociale et les distinguant des prestations à caractère marchand ; ce

qui suppose notamment qu'elles ne se bornent pas à offrir des services disponibles et aisément accessibles, en termes de localisation et de prix, sur le marché et que leurs conditions d'octroi et de tarification les rendent accessibles à l'ensemble des agents, en particulier ceux à revenu modeste ».

Dans le même avis, la Haute juridiction estimait que la gestion de l'arbre de Noël figurait parmi les éléments les plus traditionnels de l'action sociale de l'État. Bien que concernant la fonction publique de l'État, cet avis est tout à fait transposable à la fonction publique territoriale. (*QE, n°21032, JO 12 novembre 2013*)

L'attribution de chèques cadeaux aux agents d'une collectivité à l'occasion de l'arbre de Noël ou de la rentrée scolaire s'inscrit dans le cadre juridique précité. Ces chèques cadeaux ouvrent droit en principe à une gamme de produits destinés aux enfants ou pour la rentrée scolaire, réservés à l'achat de fournitures scolaires.

Si l'octroi de chèque cadeaux est possible dans des conditions qui garantissent leur vocation sociale, un dispositif de remise systématique et d'un montant uniforme de chèque cadeaux à tous les agents apparaît plus discutable au regard de la qualification de prestations d'action sociale. En effet, les juridictions administratives caractérisent l'action sociale en fonction de la prise en considération de la situation sociale, économique et familiale de chaque agent (cour administrative d'appel de Douai, 27 mars 2012, n° 10DA0151A). Aussi, lorsque les chèques cadeaux ne sont rattachés à aucun événement particulier et remis indistinctement à l'ensemble des agents d'une collectivité sans conditions tenant à la situation personnelle ou familiale des intéressés, ces prestations présentent, *a fortiori si leur montant est élevé* (cour administrative d'appel de Douai, 12 juillet 2010, n° 10DA00611), un **risque d'être requalifiées par le juge administratif en complément de rémunération** au sens des dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

Les compléments de rémunérations sont soumis au principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État et la collectivité ne saurait les instaurer en l'absence de tout cadre législatif ou réglementaire.

15

### **FOCUS SUR L'APEH**

L'allocation aux parents d'enfants handicapés peut être octroyée pour les agents parents d'un enfant de moins de 20 ans présentant un taux d'incapacité d'au moins 50% et percevant à ce titre l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

Elle n'est pas versée lorsque l'enfant est placé en internat permanent dans un établissement spécialisé avec prise en charge intégrale par l'administration, l'assurance maladie ou l'aide sociale.

L'allocation est versée chaque mois, jusqu'à l'expiration du mois au cours duquel l'enfant atteint 20 ans.

Si l'enfant est en internat de semaine avec prise en charge intégrale des frais de séjour, la prestation est octroyée au prorata du temps passé dans la famille en fin de semaine et durant les vacances.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant mensuel de l'allocation est de 183,00 euros ([circulaire ministérielle du 4 janvier 2024](#)).

Cette allocation constitue une prestation d'action sociale et n'a pas de caractère obligatoire. **Elle doit donc être instaurée par délibération par la collectivité, avec consultation préalable du CST.**

# Foire Aux Questions

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

## 1/ Est-ce que la date de fin de PPR doit être reportée en cas d'indisponibilité de l'agent pour raison de maladie durant cette période de préparation au reclassement ?

Conformément à l'article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions :

*« Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du même code au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé. »*

Ainsi, la fin de la PPR devra être reportée de la durée globale des arrêts de maladie enregistrés pendant la PPR.

## 2/ Quelle est la durée maximale du congé de formation syndicale ?

Les agents publics en position d'activité ont droit à un congé avec traitement pour formation syndicale **dans la limite de 12 jours ouvrables par an** (art. L. 215-1 CGFP).

Dans les collectivités ou établissements employant 100 agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5% de l'effectif réel. Dans tous les cas, le congé n'est accordé que si les nécessités du service le permettent – article 3 du décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.

## 3/ En matière de versement de SFT, lorsque le juge fixe la résidence de l'enfant chez un des parents et instaure un droit de visite et d'hébergement étendu à l'autre parent, est-il possible d'appliquer le régime de la garde alternée ?

Jusqu'à la parution de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, aucune disposition ne précisait expressément les règles de versement du SFT en cas de résidence alternée. Le Conseil d'Etat avait néanmoins estimé que chacun des deux parents assurant la garde alternée d'un enfant était considéré en avoir la charge effective et permanente (CE 16 déc. 2013 n°367653).

Désormais, l'art. L. 712-10 code de la fonction publique envisage cette situation. Ainsi, en cas de mise en œuvre de manière effective d'une résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, selon la définition prévue à l'article 373-2-9 du code civil, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre les deux parents (art. L. 712-10 code de la fonction publique et art. 11 bis décret n°85-1148 du 24 octobre 1985).

Ainsi, **lorsque la résidence de l'enfant est fixée au domicile de l'un des parents, le juge aux affaires familiales statue sur les modalités du droit de visite de l'autre parent. Cette situation constitue bien une modalité de garde alternée prévue à l'article 373-2-9 du code civil.**

## 4/ Comment est calculée l'indemnité compensatrice de hausse de CSG en cas de maladie de l'agent ?

Conformément au point V. de la circulaire du 15 janvier 2018 (NOR : CPAF1735515C), en cas de congés pour raison de santé, le montant de l'indemnité compensatrice versé à l'agent évolue également, à la hausse ou à la baisse, dans les mêmes proportions que le traitement.