



CENTRE DE GESTION DE
LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU LOIRET.



FLASH STATUT

Octobre 2024

Actualité juridique du mois d'octobre 2024



TEXTES

Du nouveau ce mois-ci sur le site internet du CDG45!

Pour un accompagnement au plus près de vos besoins et de l'évolution de la réglementation, certaines rubriques du site internet sont régulièrement ajoutées ou mises à jour.

Pour le mois d'octobre, le service juridique du Centre de gestion a mis à jour les pages relatives au temps de travail.

Elles sont disponibles sous la rubrique :

- [Le temps de travail et les absences](#)

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie : ce que précise la circulaire

La circulaire de la DGCL (direction générale des collectivités locales) du 18 octobre 2024 détaille les modalités de mise en œuvre de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et de ses décrets d'application. Elle a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette réforme et de rappeler le respect de certaines règles statutaires.

En premier lieu, la circulaire clarifie, le sort des secrétaires généraux de mairie de catégorie « C1 » (agents titulaires du grade d'adjoint administratif). En effet, il est rappelé que les agents de cette catégorie ne peuvent exercer une fonction de secrétaire général de mairie, cette dernière étant réservée aux titulaires des grades d'avancement C2 (adjoints administratifs principaux de 1ère classe) et C3 (adjoints administratifs principaux de 2ème classe). Néanmoins, il sera possible, d'ouvrir le bénéfice du plan de requalification aux agents de catégorie C2 ou C3 qui auraient préalablement exercé la fonction de secrétaire général de mairie en catégorie C1. En tout état de cause, la circulaire rappelle une nouvelle fois aux employeurs territoriaux qu'il ne leur est pas permis de recruter des secrétaires généraux de mairie en catégorie C1. Dans l'esprit de la loi, les employeurs publics sont invités, le cas échéant, à procéder aux avancements de grade des agents occupant aujourd'hui les fonctions de secrétaire général de mairie en catégorie C1, dès lors que ces derniers remplissent les conditions pour en bénéficier.

En second lieu, la circulaire apporte quelques précisions sur les agents contractuels. S'il est rappelé que les dispositions de la loi afférentes à la revalorisation de la fonction de secrétaire général de mairie ne sont pas

applicables aux agents contractuels, leurs années de service pourront néanmoins être prises en compte.

En effet, la loi ne concerne que les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la mesure où ils sont régis par un principe de carrière. Toutefois, si des agents contractuels sont amenés à être titularisés, leurs années de service effectuées en qualité d'agent contractuel pourront être prises en compte au titre de la durée de service exigée pour bénéficier d'une promotion interne et pour l'attribution d'un avantage spécifique d'ancienneté.

Par ailleurs, il est précisé que les contractuels exerçant la fonction de secrétaire général de mairie bénéficieront de la formation à la prise de poste prévue par les dispositions de l'article 5 de la loi du 30 décembre 2023.

la circulaire et plusieurs supports d'information sont à votre disposition sur la page du site internet du CDG45 : [La revalorisation du métier de secrétaire de mairie - CDG 45](#)

Assouplissement des modalités de validation des formations obligatoires des fonctionnaires territoriaux

Le décret du 8 octobre 2024 introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues afin de lever un frein à la promotion interne tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Concrètement, ce décret modifie l'article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux en y insérant un nouvel alinéa qui précise que « *Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, du suivi des formations en cause.* »

Il est à noter que les agents relevant des cadres d'emplois des filières sapeurs-pompiers et police municipale, qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire, ne sont pas concernés par ce nouveau dispositif.

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

Le droit de se taire : le Conseil constitutionnel confirme sa décision du mois de décembre 2023

A l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité en matière de procédure disciplinaire à l'encontre d'un notaire, le Conseil constitutionnel a dégagé en décembre 2023 un principe selon lequel une personne soumise à une procédure disciplinaire doit être informée qu'elle dispose du droit de se taire tout au long du processus (cf. [Etude La discipline](#) page 26).

Le Conseil constitutionnel fait aujourd'hui application de ce droit à la procédure disciplinaire des fonctionnaires en déclarant contraire à la Constitution l'alinéa 2 de l'article L. 532-4 du code général de la fonction publique qui fixe les garanties de la procédure disciplinaire. Si cette disposition reconnaît le droit de l'agent d'être informé et de consulter son dossier, elle ne prévoit pas qu'il soit informé de son droit de se taire, ce qui la rend inconstitutionnelle.

L'abrogation de cette disposition est fixée au 1er octobre 2025. Néanmoins, jusqu'à l'intervention d'une nouvelle loi ou jusqu'à cette abrogation, le fonctionnaire visé par des poursuites disciplinaires devra être informé de son droit de se taire devant le conseil de discipline.

[Décision n° 2024-1108 QPC du 18 octobre 2024 | Conseil constitutionnel](#)



Illustration d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un responsable de service

Pour prononcer le licenciement d'un responsable de service pour insuffisance professionnelle, le directeur d'un établissement public a retenu l'incapacité de l'intéressé à accomplir les fonctions managériales qui constituent l'essentiel des fonctions d'un directeur d'établissement. En outre, il lui est reproché d'être incapable d'entretenir des relations normales avec ses équipes ainsi qu'avec les autres partenaires institutionnels, à adopter une posture professionnelle adaptée et à identifier les enjeux du poste. Sa propension à générer des conflits conduit également à une désorganisation importante de la structure.

A ce titre, une enquête réalisée dans l'établissement a démontré que les tensions internes du l'établissement s'étaient exacerbées depuis l'arrivée de l'agent, *"son mode de management étant vécu comme contribuant à un fonctionnement clanique entre ceux qui prennent fait et cause pour sa personne et les autres. Le rapport souligne la peur exprimée par de nombreux agents à l'idée d'être auditionnés, en raison de la crainte de représailles. Plusieurs collaborateurs se sont plaints de son management, de son absence d'attitude attentive à l'égard de leurs difficultés et du qualificatif de « mercenaires » employé à l'égard des contractuels dont il critiquait la rémunération. Sa gestion, qualifiée de brutale, des ressources humaines était d'autant plus inappropriée que l'établissement rencontrait un problème d'attractivité"*.

CAA de Bordeaux, 3 octobre 2024, n° 22BX01815

Application du complément indemnitaire annuel (CIA)

Un arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Paris du 3 octobre 2024 concerne l'application du complément indemnitaire annuel (CIA). L'affaire porte sur la légalité de la proratisation de cette indemnité en fonction de la présence effective d'un agent et examine les critères utilisés pour déterminer le montant final attribué.

En effet, la CAA rappelle que les dispositions du décret du 20 mai 2014 permettent à l'administration de disposer d'un large pouvoir d'appréciation pour moduler le CIA qu'elle attribue à ses agents. Elle ajoute que les critères de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents doivent nécessairement être appréhendés dans *"leur dimension qualitative"* et précise qu' *"aucun texte ne fait obstacle à ce qu'un mécanisme de proratisation, purement quantitatif, soit appliqué, tenant compte notamment de la présence effective de l'agent, pour évaluer son engagement professionnel."*

Néanmoins, cette proratisation doit être appliquée de manière équitable et justifiée. En effet, dans cette affaire le simple fait qu'un agent ait été absent suite à une formation et plusieurs stages ne suffit pas à justifier une réduction importante du CIA si, par ailleurs, il a travaillé à temps complet durant une partie substantielle de l'année.

[CAA de PARIS, 03 octobre 2024, n° 23PA02549](#)

Conseil de discipline : aucun texte ne prévoit de délai minimal quant à la durée de la séance

Il résulte d'un arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Paris du 16 octobre 2024 qu'aucun texte ne prévoit la durée minimum d'une séance de conseil de discipline. Le fait qu'une séance se soit tenue en une heure et dix-neuf minutes ne peut pas être considéré comme un temps insuffisant pour une sanction aussi grave que la

révocation. En outre, il s'avère que la requérante était absente lors de cette séance et n'avait pas communiqué d'observations écrites, en conséquence de quoi le délibéré a pu être rapidement finalisé et la sanction a été adoptée quasiment à l'unanimité.

[CAA de PARIS, 16 octobre 2024, n°23PA03896](#)

CONTACTS

Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

Service juridique

conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières et rémunération

carrieres@cdg45.fr

02 38 75 85 30

Retrouvez également nos dernières publications !

Publications

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut
Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous
[Notre politique de confidentialité](#)



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)