

Lettre d'actualités statutaires n° 44 - Novembre 2024

Édito :

Après une période de gestion des affaires courantes par un Gouvernement démissionnaire jusqu'aux Jeux Olympiques et Paralympiques, un nouveau Gouvernement a finalement été constitué sous l'autorité de Monsieur Michel BARNIER avec un Ministère de la Fonction Publique.

De fait, il était possible d'attendre que le projet de loi sur la fonction publique soit repris, compte tenu des avancées intervenues jusqu'alors et du calendrier mis en place avec les partenaires sociaux.

Cependant, le nouveau ministre, Monsieur Guillaume KASBARIAN, a récemment déclaré que ce projet de loi ne serait ni abandonné ni conservé sans apporter de plus amples informations, si que le projet de suppression-fusion de catégories hiérarchiques était abandonné et qu'une réunion avec les organisations syndicales serait programmée. Le ministre a également indiqué qu'il souhaiterait que les effectifs d'agents publics soient adaptés en fonction des évolutions démographiques et technologiques.

En attendant, l'emploi territorial a connu une progression en 2023 avec 1 983 003 agents publics en augmentation de 0,9 % par rapport à 2020 et 2021 et 83 % des offres d'emplois publiées (228 262 au total) ont donné lieu à un recrutement¹.

Cette donnée positive ne doit toutefois pas occulter l'état de la fonction publique qui risque d'autant plus d'être fortement impactée eu égard au contexte politique et budgétaire antagoniste.

D'un côté, il est demandé aux employeurs publics par le Gouvernement de participer à l'effort de réduction du déficit public en minimisant leurs dépenses, et notamment de personnel au point que, dans son rapport annuel sur l'état des finances publiques locales 2024, la Cour des Comptes plaide pour une suppression de 100 000 emplois publics locaux après avoir constaté une hausse des rémunérations et des recrutements sans que de nouveaux transferts de compétences aient été opérés.

¹ Selon le 13^è Panorama de l'emploi territorial de la Fédération Nationale des Centres de Gestion et de l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion.

Dans ce cadre, des mesures risquent de s'imposer au détriment des agents publics compte tenu des discussions parlementaires avec l'application de trois jours de carence en cas de maladie contre une journée à ce jour et une rémunération à hauteur de 90 % du traitement indiciaire au lieu de 100 % ainsi que la non-reconduction de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) en 2024.

De l'autre, les employeurs territoriaux vont être contraints de consentir à des dépenses imposées avec, à ce jour par exemple, une éventuelle augmentation non compensée des cotisations retraite CNRACL de 12 points à l'horizon 2027 avec une augmentation moyenne de 5 points par an de 2025 à 2027, soit 5 milliards d'euros par an. Il serait également envisagé la création d'une taxe sur la masse salariale des contractuels.

Sans oublier les dépenses inhérentes aux récentes réformes en 2025 avec le dispositif de prévoyance, la mise en place du nouveau régime indemnitaire de la filière sécurité, la revalorisation du métier de secrétaire de mairie qui va impliquer notamment une éventuelle promotion interne en catégorie B et la revalorisation des métiers de la filière petite enfance. Vous pouvez à cet égard retrouver toutes les analyses sur notre site Internet [en cliquant ici](#).

Dans ce contexte, le Centre de Gestion de l'Oise est d'autant plus à votre disposition pour vous accompagner et vous proposera une réunion thématique sur les mesures RH aux incidences budgétaires en vue de la préparation du budget 2025.

SOMMAIRE

Information : Protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance obligatoire au 1^{er} janvier 2025	4
Textes législatifs et réglementaires et circulaires :	5
➤ Publication de la circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales sur la revalorisation du métier de secrétaire de mairie	5
➤ Nouvelle revalorisation du SMIC au 1^{er} novembre 2024	6
➤ Assouplissement des modalités de validation des formations obligatoires des fonctionnaires territoriaux	6
➤ Fichier pour l'honorabilité des éducateurs sportifs et directeurs des APS	8
➤ Actualité en bref	9
Chartes, conventions et autres	11
➤ Formation des personnes de la communauté éducative	11
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :	11
Jurisprudence :	12
➤ Première condamnation inédite d'un agent public au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics	12
➤ Agents publics en congé maladie et contre-expertise médicale	14
➤ Confirmation de l'information d'un agent public du droit qu'il a de se taire dans le cadre d'une procédure disciplinaire	15
➤ Confirmation de la révocation d'un fonctionnaire qui exerçait une activité accessoire illégale pour laquelle il avait déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire 17	
➤ Brèves de jurisprudence	18
Questions juridiques du moment	20
➤ Une visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt maladie est-elle obligatoire dans les mêmes conditions que celles du droit du travail ?	20
➤ Comment procéder à une expertise médicale devant un médecin agréé au cours d'un congé pour raisons de santé ou d'un congé pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle ?	23
Notes pratiques	24
➤ La promotion interne	24
➤ Le recensement de la population	24
Agenda du RH :	25
➤ Gestion des carrières	25
➤ Instances paritaires	25



Information : Protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance obligatoire au 1^{er} janvier 2025

Nous vous rappelons, à nouveau, qu'à compter du 1^{er} janvier 2025, tout employeur public territorial a l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque prévoyance pour ses agents publics.

La PSC est un dispositif de couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité (risque santé) ou aux pertes de revenus liés aux atteintes à l'intégrité physique et aux incapacités, invalidités et décès (risque prévoyance).

Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Pour le risque prévoyance, la participation minimale à ce jour est de 7 euros mensuels par agent.

La mise en place de ce dispositif implique :

- Une discussion avec les agents pour déterminer le choix du dispositif à instaurer entre la convention de participation et la labellisation.
- L'avis préalable du Comité Social Territorial.
- La prise d'une délibération.
- La signature d'une convention si la collectivité ou l'établissement opte pour la convention de participation.

Afin de vous accompagner dans ces démarches, le service juridique du CDG60 met à votre disposition un support d'information disponible **[en cliquant ici](#)**.

Retrouvez également une foire aux questions que le service juridique du CDG60 a rédigé disponible **[en cliquant ici](#)**.

Textes législatifs et réglementaires et circulaires :

➤ Publication de la circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales sur la revalorisation du métier de secrétaire de mairie

[Circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales du 18 octobre 2024 sur la réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie](#)

Malgré la parution de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 et des différents d'application du 16 juillet 2024 sur la revalorisation du métier de secrétaire de mairie, de nombreuses interrogations n'avaient pas de réponse et rendaient complexe la compréhension de cette réforme.

La circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales apporte dans ce contexte des réponses intéressantes qui permettent presque, enfin, de comprendre l'intégralité de la réforme.

En conséquence, nous vous proposons une nouvelle note pratique mise à jour que vous trouverez [en cliquant ici](#).

Pour rappel :

➤ Concernant la promotion interne dérogatoire

Le Pôle Juridique et Carrières du CDG60 est en cours d'élaboration de la procédure de mise en œuvre de la promotion interne dérogatoire temporaire. Celle-ci sera mise en œuvre au début de l'année 2025.

➤ Concernant la bonification d'ancienneté obligatoire

Le Pôle Juridique et Carrières du CDG60 a mis en place une démarche pour permettre un accompagnement, dans le respect de la réforme, dans l'attribution de la bonification d'ancienneté obligatoire.

Dans ce cadre, il vous appartient de renvoyer à votre conseillère statutaire l'état des services de secrétaire général de mairie et l'arrêté de désignation en qualité de secrétaire général de mairie. Dès réception, un arrêté de bonification d'ancienneté vous sera adressé et, si nécessaire selon les cas, l'arrêté d'avancement d'échelon, que vous devrez renvoyer complété et signé par l'autorité territoriale et l'agent à votre conseillère statutaire.

➤ **Nouvelle revalorisation du SMIC au 1^{er} novembre 2024**

[Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Compte tenu du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation, le taux du salaire minimum de croissance (SMIC) est majoré au 1^{er} novembre 2024 de **2 %**.

À ce titre, son montant brut horaire est porté à 11,88 euros et son montant brut mensuel sur la base d'un temps complet à 35 heures est désormais de **1 801,81 euros**.

Depuis l'attribution de 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024 à l'ensemble des agents publics, le minimum de traitement dans la fonction publique est de **1 801,73 euros** bruts mensuels pour un temps complet correspondant à l'Indice Brut 367 et à l'Indice Majoré 366.

Il est ainsi de nouveau inférieur au SMIC au 1^{er} novembre 2024.

Par conséquent, **en l'absence à ce jour de relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique**, il revient à tout employeur public de verser une **indemnité différentielle** aux agents publics qui ont un traitement indiciaire inférieur au SMIC. Concrètement, le montant de cette indemnité correspond à la différence entre le montant mensuel du SMIC et le traitement indiciaire mensuel brut perçu par l'agent public, c'est-à-dire 0,06 €.

Pour rappel :

Les agents publics (fonctionnaire et contractuel) ne peuvent pas être rémunérés en-deçà du SMIC. Lorsqu'ils occupent un emploi doté d'un indice de carrière inférieur au SMIC, ils doivent percevoir :

- **Le traitement afférent à l'indice du minimum de traitement ou, si ce dernier n'a pas été relevé par décret,**
- **Une indemnité différentielle.**

➤ **Assouplissement des modalités de validation des formations obligatoires des fonctionnaires territoriaux**

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

Le décret a pour objet d'introduire un mécanisme de validation *a posteriori* des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Il ajoute, pour ce faire, un second alinéa à l'article 16 du décret n° 2008-512 du 29 avril 2008 en indiquant 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 ».

Pour rappel :

Pour être recevable à la promotion interne, un fonctionnaire doit être à jour de ses obligations de formation statutaire.

Pour des informations détaillées, veuillez-vous reporter au guide de la promotion interne disponible [en cliquant ici](#).

Ce décret n'est pas précis du fait de sa contradiction apparente.

- D'un côté, la notice indique que le décret a pour objet d'introduire un mécanisme de validation *a posteriori* des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial pour les périodes révolues.
- De l'autre, le corps du décret fait référence à un cycle qui n'est pas encore révolu puisqu'il évoque « *avant l'échéance des périodes de formation* ».

Par ailleurs, le corps du décret fait mention de la liste d'aptitude. Cette référence peut ainsi supposer que les formations réalisées par un fonctionnaire entre le 1^{er} janvier de l'année de promotion interne et la publication des listes d'aptitude sont prises en compte et permettent une recevabilité rétrospective. Or, il semble problématique de retenir les formations réalisées au-delà du 1^{er} janvier de l'année de promotion interne car les conditions sont censées s'apprécier, conformément à l'article 21 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, au 1^{er} janvier et que cette règle n'a pas été modifiée.

Eu égard au principe des conditions de formations statutaires obligatoires, il semble certain qu'il faille raisonner par période révolue et d'apprécier les conditions au 1^{er} janvier de l'année de promotion interne. Il n'est en effet pas permis de prendre en compte les formations réalisées entre le 1^{er} janvier et la date de publicité des listes d'aptitude.

Il serait ainsi permis d'assouplir les conditions de formation en procédant à une analyse en deux temps :

- Premièrement, vérifier si le fonctionnaire remplit les conditions sur le dernier cycle révolu après détermination des différentes périodes révolues depuis sa nomination sur le dernier cadre d'emplois.
- Deuxièmement, à défaut, vérifier si le fonctionnaire remplit ses conditions de formation inhérente au dernier cycle révolu en chevauchant les formations réalisées durant le cycle révolu et le cycle en cours au 1^{er} janvier de l'année civile de promotion interne sur les 5 dernières années.

Pour information :

Le CDG60 est en cours d'étude de ce décret, en coordination avec les autres CDG, afin de consacrer une position officielle en vue de l'appréciation des conditions de formation pour les prochaines campagnes de promotion interne dès 2025.

➤ **Fichier pour l'honorabilité des éducateurs sportifs et directeurs des APS**

Arrêté du 21 juin 2024 relatif à la gestion par le ministère chargé des sports d'un fichier des activités physiques et sportives concernant les éducateurs et les établissements

Arrêté du 18 juillet 2024 relatif à la création par le ministère chargé des sports d'une téléprocédure de déclaration des éducateurs sportifs, des accidents et incidents graves et des dépôts de documents spécifiques à certaines activités physiques et sportives

Dans le cadre de la loi n° 2024-201 du 8 mars 2024 visant à renforcer la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport, sont créés un fichier informatique et une téléprocédure qui vont permettre de vérifier l'honorabilité des éducateurs sportifs et des exploitants d'établissements des activités physiques et sportives (APS).

Pour rappel :

Cette loi pose le principe de l'annualité du contrôle des incompatibilités avec certaines fonctions énumérées par le code du sport, et notamment celles des éducateurs sportifs. Ce contrôle consiste à vérifier l'absence de mentions dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ni dans le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS).

Elle prévoit également que les collectivités et établissements publics locaux, dans les mêmes conditions que celles applicables pour le personnel des établissements sociaux et médico-sociaux, veiller à écarter temporairement un agent public voire à mettre définitivement un terme à son engagement en cas d'incompatibilité tenant compte à une condamnation pénale et à l'inscription d'une mention dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ou dans le FIJAIS.

Pour approfondir, reportez-vous aux lettres d'actualités statutaires n° 42 et 43 [en cliquant ici](#).

L'arrêté du 21 juin 2024 a pour objet de créer un traitement informatisé de données à caractère personnel permettant de mettre en œuvre les finalités suivantes :

- La gestion du fichier des activités physiques et sportives concernant les éducateurs et les établissements ;

- La planification des contrôles des établissements d'activités physiques et sportives ainsi que la réalisation de ces contrôles par les agents des services déconcentrés de l'Etat ;
- La déclaration des accidents et incidents graves, à l'exclusion des violences à caractère sexuel ;
- La réalisation de statistiques.

L'arrêté du 18 juillet 2024 a pour objet de créer, en conséquence, un dispositif de « télédéclaration des éducateurs sportifs, des accidents et des dépôts de documents », dont l'objet est de permettre aux :

- Educateurs sportifs de procéder en ligne et de manière dématérialisée à la déclaration prévue à l'article L. 212-11 du code du sport (onglet « télédéclaration des éducateurs sportifs ») ;
- Exploitants d'établissements d'activités physiques et sportives, de procéder en ligne et de manière dématérialisée, à la déclaration prévue à l'article R. 322-6 du code du sport (onglet « télédéclaration des accidents et incidents graves »).

Il faut également indiquer que cette téléprocédure entraîne l'interrogation automatisée du bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'éducateur sportif et de l'exploitant de l'établissement d'activités physiques et sportives ainsi que du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles afin de vérifier qu'ils n'ont fait l'objet d'aucune condamnation. En outre, le traitement automatisé vérifie que l'éducateur sportif n'a fait l'objet d'aucune interdiction d'exercer. Enfin, il s'assure que les titres et diplômes professionnels déclarés par l'éducateur sportif répondent à l'obligation de qualification.

➤ **Actualité en bref**

Campagne de recensement de la population 2025

En 2025, l'enquête de recensement de la population se déroulera :

- Pour les communes de moins de 10 000 habitants du 16 janvier au 15 février.
- Pour les communes de 10 000 habitants ou plus du 16 janvier au 22 février.

Dans ce cadre, l'INSEE rappelle aux communes que le recensement impose la désignation d'un ou de plusieurs agents dédiés à cette mission par un recrutement temporaire ou par l'affectation d'agents permanents de la commune, sachant que ces démarches relèvent de leur responsabilité et que l'INSEE verse en contrepartie une dotation forfaitaire.

Vous trouverez une note pratique [en cliquant ici](#).

L'État ne respecterait pas la loi sur la prise en charge des AESH pendant le temps méridien

Alors qu'il lui appartient désormais de rémunérer les AESH mis à disposition pendant le temps méridien conformément à la [loi n° 2024-475 du 27 mai 2024](#), l'État serait réticent à assumer sa nouvelle responsabilité. Des élus locaux ont en effet constaté qu'il y a des retards pour la mise en œuvre de cette prise en charge au point qu'elle ne devrait pas intervenir avant les vacances de la Toussaint voire 2025. L'État se justifierait en se prévalant, d'une part, de l'absence des lignes

budgétaires pour cette année compte tenu de la parution de la loi en mai 2024 et, d'autre part, du fait qu'il veut être certain de la nécessité de recruter un AESH par rapport aux règles imposées par les Maisons Départementales des Personnes en situation de Handicap, d'autre part. L'État a également indiqué qu'il ne supporterait pas les dépenses engagées par les collectivités elles-mêmes jusqu'alors.

La relance du Beauvau de la Sécurité

Après un arrêt à la suite de la dissolution de l'Assemblée Nationale et de la parenthèse des Jeux Olympiques et Paralympiques, le Beauvau de la Sécurité concernant la police municipale devrait être relancé en novembre ou en décembre 2024.

Il sera notamment question de l'accroissement des attributions des agents de police municipale afin qu'ils deviennent, dans des situations

expressément déterminées, officiers de police judiciaire.

Le Beauvau devrait également être l'occasion d'échanger sur la retraite des agents de police municipale.

Il faut enfin ajouter que le Ministre délégué chargé de la sécurité du quotidien serait favorable à l'adoption d'une loi-cadre de la police municipale, la dernière datant de 1999.

Modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité

[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](#)

Le 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.

Ce décret ne concerne ainsi que les agents publics relevant du régime général de la sécurité sociale, c'est-à-dire les fonctionnaires travaillant moins de 28 heures par semaine et les contractuels.

Chartes, conventions et autres

➤ Formation des personnes de la communauté éducative

Dans le cadre d'un partenariat, manifesté par une convention de collaboration du 6 septembre 2024, l'Association Nationale des Directeurs et Cadres de l'Éducation des Villes (ANDEV) et le réseau Canopé (acteur de la formation des membres de la communauté éducative) s'engagent sur la formation des personnels de la communauté éducative dépendant des collectivités et établissements publics locaux

L'objectif est de leur permettre de travailler ensemble à former « *des cadres, des animateurs territoriaux, des éducateurs, des personnels de restauration et des publics ATSEM* », selon le communiqué commun du 10 septembre.

Ils expliquent que « *cette alliance éducative permet de répondre aux enjeux de la continuité éducative entre le temps scolaire et le temps périscolaire pris en charge par les collectivités : former les enseignants et les personnels périscolaires, ainsi que les cadres et les élus des collectivités, renforcer cette continuité en partageant des références et des pratiques éducatives communes pour favoriser la réussite des enfants et des jeunes* ».

Dans ce cadre notamment, le partenariat prévoit, du côté de réseau Canopé, la promotion auprès des adhérents de l'ANDEV du « [Pack Educ](#) », c'est-à-dire l'offre de ressources et de formations qui regroupe la programmation de plusieurs cycles de webinaires, des dossiers thématiques et des témoignages d'experts accessibles depuis un espace en ligne réservé.

Le réseau Canopé pourra également fournir des prestations de diagnostic d'usage, de conseil, d'accompagnement et de formations, orientées sur trois grands axes de collaboration avec les collectivités :

- Le développement des compétences et la formation des intervenants sur les différents temps de l'enfant (animateurs et ATSEM notamment) ;
- L'émergence et l'accompagnement des projets éducatifs des collectivités, en impliquant toutes les parties prenantes ;
- Des interventions pour imaginer et optimiser les usages éducatifs des matériels numériques et des espaces.

Le communiqué précise que les collectivités adhérentes de l'ANDEV bénéficieront d'un accès à tarif préférentiel à ces prestations. Cette année, le réseau Canopé sera présent lors du congrès de l'ANDEV qui se tiendra à Montpellier les 4, 5 et 6 décembre 2024.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

Retrouvez l'ensemble des réponses aux questions parlementaires sur le site de la Direction Générale des Collectivités Locales [en cliquant ici](#).

Jurisprudence :

➤ **Première condamnation inédite d'un agent public au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics**

[Cour des Comptes, 7 octobre 2024, n° S-2024-1305](#)

Portée : Dans cet arrêt, la Cour des Comptes consacre la condamnation d'un agent public au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics applicable depuis le 1^{er} janvier 2023.

Faits : Un agent public qui exerçait les fonctions de secrétaire général des services n'avait pas transmis à l'assureur statutaire, alors que cette mission lui incombait personnellement, plusieurs déclarations de sinistre dans les délais prescrits dans le contrat. L'agent avait alerté sa hiérarchie de sa surcharge de travail sans que des mesures ne soient prises pour la réduire.

Problème juridique : Un agent public en charge de la comptabilité et des ressources humaines notamment peut-il être responsable financièrement pour des omissions dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il avait averti de la surcharge de travail à laquelle il devait faire face ?

Solution : Oui.

En premier lieu, la chambre contentieuse de la Cour des Comptes considère que les omissions de transmission des déclarations de sinistre constituent, eu égard à la simplicité de la tâche à exécuter et de leur répétition, une faute grave.

Au-delà de la caractérisation de la faute, le juge financier impute personnellement cette faute à l'agent poursuivi. Pour ce faire, il s'est en effet référé à :

- La fiche de poste de l'agent qui indique précisément qu'il exerce seul, sous le contrôle du maire, l'ensemble des opérations relevant de la compétence de la commune, dont la comptabilité et la gestion du personnel.
- La déclaration de l'agent lui-même qui reconnaît qu'il lui incombait personnellement de transmettre les déclarations de sinistre.
- Un courrier adressé par le maire à la directrice du département des collectivités locales, entreprises et courtage de la compagnie d'assurance, lorsque les défauts de transmission ont été mis à jour, qui précisait que la gestion des ressources humaines relève de la direction générale de service.

Toutefois, la chambre contentieuse de la Cour des Comptes reconnaît des circonstances atténuantes de responsabilité au motif de :

- L'importante charge de travail de l'agent eu égard à la nature touristique de la commune, à la crise de la Covid-19 et à l'organisation d'élections.
- La non-réduction de la charge de travail malgré les alertes de l'agent.

En second lieu, elle reconnaît que cette faute grave a causé un préjudice financier significatif pour la commune (un montant de 44 770,31 €).

Pour évaluer si le ce préjudice est significatif, la chambre contentieuse de la Cour des Comptes à l'état du budget communal pendant les exercices sur lesquels la faute a été commise.

Dans cette affaire, les recettes de fonctionnement et d'investissement étaient en moyenne de 1,5 millions et 0,5 millions d'euros respectivement, alors que les dépenses de personnel correspondaient à 0,8 millions d'euros. Au regard du montant du budget de la commune, un préjudice de 44 770,31 € constitue un préjudice significatif.

En troisième lieu, pour ces motifs, la chambre contentieuse de la Cour des Comptes déclare responsable l'agent et le condamne à une amende de 1 000 €.

Analyse : Depuis le 1^{er} janvier 2023, le régime de responsabilité financière des ordonnateurs et des comptables a été modifié en ayant été **unifié** devant un seul et même juge pour les gestionnaires et les comptables, élargi à des personnes ayant intérêt à agir devant ce juge financier et **réduit** à certaines infractions déterminées qui caractérisent des manquements graves ou considérables aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses publiques

Dans ce cadre, la Cour des comptes peut désormais sanctionner tout gestionnaire public, dont un agent public qui, par une infraction aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses de l'État, des collectivités territoriales ou des autres organismes publics commet une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif (infraction générique).

La finalité de ce nouveau régime de responsabilité financière consiste à sanctionner celui qui commet personnellement la faute tout en rappelant à l'employeur public sa responsabilité managériale. À ce titre, un agent public n'engage pas sa responsabilité financière s'il a commis une faute en respectant une instruction écrite donnée par un supérieur hiérarchique.

Pour approfondir sur ce nouveau régime de responsabilité financière, [cliquez ici](#).

➤ **Agents publics en congé maladie et contre-expertise médicale**

[CAA, Versailles, 17 septembre 2024, n° 21VE03007](#)

[CAA, Douai, 2 octobre 2024, n° 23DA01439](#)

Portée : Dans ces différents arrêts, le juge administratif rappelle la réglementation et sa jurisprudence constante lorsqu'un agent public en congé maladie est convoqué à une expertise médicale devant un médecin agréé et ses conséquences en cas d'absence ou de refus de reprendre ses fonctions.

Faits : Dans le premier arrêt, un agent public ne s'est pas rendu à plusieurs expertises médicales diligentées par son employeur au cours de son arrêt maladie.

Dans le second arrêt, un agent public a été expertisé par un médecin agréé au cours de son arrêt maladie et a été reconnu apte à reprendre ses fonctions, mais a refusé la reprise.

Problème juridique : L'absence injustifiée à une expertise médicale ou le refus de reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé maladie peuvent-ils avoir des conséquences juridiques sur la situation de l'agent public ?

Solution : Oui.

Dans le premier arrêt, le juge administratif estime que l'agent public court le risque d'une radiation si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention.

Dans le second arrêt, le juge administratif considère qu'un agent public peut être radié des cadres pour abandon de poste en refusant de reprendre ses fonctions alors qu'il a été reconnu apte à la reprise par le médecin agréé qui l'a expertisé si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas, par un nouveau certificat médical attestant l'existence de circonstances nouvelles, de son impossibilité d'exercer ses fonctions au motif de l'aggravation de son état de santé ou d'une nouvelle affection survenue postérieurement à la contre-visite. Sachant de plus que, dans l'attente de la radiation, l'agent s'expose à une retenue sur rémunération pour service non fait.

Pour information :

Un agent public doit être expertisé pendant son arrêt maladie devant un médecin agréé afin de contrôler le bien-fondé de cet arrêt et éviter d'attendre l'épuisement des droits. Il est ainsi obligatoire de procéder à une telle expertise au moins une fois par

an pour un congé longue maladie (CLM), un congé grave maladie (CGM), un congé longue durée (CLD) et un congé pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle. Il est également conseillé de réaliser cette expertise au bout de 6 mois de congé maladie ordinaire (CMO).

La réalisation d'une expertise implique un certain formalisme pour qu'elle soit effective et pour contraindre l'agent à s'y rendre ([voir ci-après](#)).

En cas d'absence de l'agent à cette contre-expertise ou en cas de refus de reprendre son poste s'il a été reconnu apte à reprendre, il importe de le mettre en demeure, par courrier en recommandé avec accusé de réception ou par assignation par un commissaire de justice, de justifier son absence par des motifs médicaux et/ou matériels et les motifs de son impossibilité physique dans un délai déterminé sans quoi il s'exposera, après une relance le cas échéant, à une radiation des cadres pour abandon de poste sans préavis ni procédure disciplinaire ni indemnité.

➤ **Confirmation de l'information d'un agent public du droit qu'il a de se taire dans le cadre d'une procédure disciplinaire**

[Décision n° 2024-1105 QPC du 4 octobre 2024](#)

Portée : Cette décision du Conseil Constitutionnel vient confirmer la transposition à toute procédure disciplinaire, **y compris d'un agent public**, le principe selon lequel toute personne poursuivie dans le cadre d'une procédure qui conduit à une punition doit être informée du droit qu'elle a de se taire. Elle confirme ainsi la [décision n° 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#) qui posait les jalons d'une transposition de ce principe à une procédure disciplinaire, laquelle avait été appliquée par le juge administratif dans le contentieux de la fonction publique.

Faits : Un agent public a été poursuivi disciplinairement devant le conseil de discipline et n'a pas été informé de son droit de se taire, alors que ses déclarations sont susceptibles d'être utilisées dans le cadre de cette procédure. Il a ainsi soulevé, à l'appui de son recours contre la sanction infligée à son encontre, une question prioritaire de constitutionnalité à l'encontre des dispositions législatives relatives à la discipline des agents publics.

Problème juridique : Le droit de se taire doit-il être notifié à tout agent public poursuivi disciplinairement par son employeur ?

Solution : Oui.

En premier lieu, le Conseil Constitutionnel confirme, conformément à l'article 9 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut pas être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire et que les dispositions législatives relatives à la procédure disciplinaire dans la fonction publique

(c'est-à-dire l'article L. 532-4 du Code Général de la Fonction Publique) ne prévoient pas que l'agent public poursuivi est informé de ce droit.

Or, il précise ensuite que l'agent public peut être, lorsqu'il est poursuivi devant le conseil de discipline, amené, en réponse aux questions qui lui sont posées, à reconnaître les manquements pour lesquels il est poursuivi disciplinairement, sachant que les déclarations ou les réponses de l'agent public devant cette instance sont susceptibles d'être portées à la connaissance de l'autorité investie du pouvoir de sanction.

Par conséquent, le Conseil Constitutionnel impose que tout agent public soit informé du droit qu'il a de se taire lorsqu'il est poursuivi disciplinairement, et d'autant plus quand il est attrait devant le conseil de discipline.

En second lieu et en conséquence, le Conseil Constitutionnel déclare contraire à la Constitution l'article L. 532-4 du CGFP, mais à compter du 1^{er} octobre 2025. En effet, cette application différée se justifie par le fait que l'abrogation de l'article L. 532-4 du CGFP, induite par la déclaration d'inconstitutionnalité, reviendrait à supprimer l'obligation pour l'autorité administrative d'informer l'agent public de son droit à la communication du dossier.

En revanche, afin de faire cesser l'inconstitutionnalité constatée, le Conseil Constitutionnel considère que, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation de l'article L. 532-4 du CGFP, l'agent public à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire devant le conseil de discipline.

Bon à savoir :

À la suite de décision n° 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023, le service juridique du CDG60 avait déjà adapté les modèles de courrier de la procédure disciplinaire pour y inclure le droit de se taire. Vous les trouverez [en cliquant ici](#) dans la rubrique « Discipline ».

➤ **Confirmation de la révocation d'un fonctionnaire qui exerçait une activité accessoire illégale pour laquelle il avait déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire**

[CE, 10 juillet 2024, n° 466526](#)

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État confirme sa jurisprudence constante de la justification d'une sanction de révocation pour les fonctionnaires qui exercent de manière illégale une activité en complément de leur emploi public. Précisément dans ce litige, la haute juridiction administrative valide la révocation d'un fonctionnaire qui exerçait une activité accessoire illégale pour laquelle il avait déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

Faits : Un agent public territorial a été révoqué par son autorité territoriale pour avoir exercé une activité, qu'il considérait comme étant accessoire, sans avoir autorisation préalable et pour laquelle il avait fait l'objet d'un blâme.

Problème juridique : Un agent public commet-il une faute disciplinaire en exerçant une activité sans autorisation et peut-il être sanctionné même s'il l'a déjà été au préalable ?

Solution : Oui.

Le Conseil d'État considère en effet que l'agent public a commis une faute disciplinaire en exerçant une activité privée lucrative qui ne relevait pas, du reste, de la catégorie des activités accessoires, d'une part, et en ayant continué à l'exercer malgré la sanction infligée au préalable, d'autre part.

Le juge administratif considère que l'agent public avait adopté un comportement révélant une volonté manifeste de ne pas respecter ses obligations statutaires et de ne pas se conformer aux instructions de sa hiérarchie et que la révocation était la sanction la plus appropriée.

Pour information :

Tout agent public est soumis à des obligations statutaires d'ordre professionnel, dont le respect des règles déontologiques en termes, notamment, de cumul d'activités. Bien qu'il existe des dérogations limitativement énumérées par la législation, le principe est celui de l'exercice exclusif de son emploi public.

Il est dans ce cadre permis à un agent public de solliciter, en toute confidentialité, un référent déontologue qui peut lui apporter tout conseil utile sur un projet de cumul d'activités. Le référent déontologue peut également être consulté par l'autorité territoriale en cas de doute sur la faisabilité et/ou la légalité du projet de cumul d'activités d'un de ses agents.

Le référent déontologue peut être sollicité par mail à l'adresse referent.deontologue@cdg60.com ou par courrier sous double enveloppe cachetée (l'enveloppe intérieure portant la mention « Confidentiel »), à l'attention du Référent Déontologue Centre de gestion de l'Oise Référent déontologue 2 rue Jean Monnet 60008 BEAUVAIS Cedex

Vous trouverez toutes les informations sur le cumul d'activités dans notre fiche juridique [en cliquant ici](#).

➤ **Brèves de jurisprudence**

Un état dépressif apparu au lendemain d'un entretien professionnel ne saurait caractériser un accident de service

[CE, 25 septembre 2024, n° 466420](#)

L'état dépressif d'un agent apparu le lendemain de l'entretien au cours duquel il a été informé qu'une procédure disciplinaire allait être engagée à son encontre, sans qu'il ne soit établi ni même

allégué que l'autorité administrative aurait alors tenu des propos excédant l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique, n'est pas imputable au service.

Exemple de rejet du manquement au devoir de réserve

[CE, 25 septembre 2024, n° 467001](#)

Ne constitue pas un manquement au devoir de réserve, le courriel par lequel un agent se plaint auprès du maire et de plusieurs élus municipaux de la manière injuste dont il estime être traité, dès lors que les termes employés dans ce message et sa diffusion au-delà de sa

seule hiérarchie, doivent être appréciés au regard de la situation de harcèlement moral que subissait l'intéressé, et de la circonstance qu'il avait déjà tenté d'alerter le maire sans succès, alors que les destinataires du mail connaissaient les difficultés qu'il rencontrait.

Exemple de caractérisation de harcèlement moral

[CAA, Lyon, 9 octobre 2024, n° 22LY03696](#)

Le « management directif » dont a fait preuve un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un agent durant près de 18 mois (usage d'un ton agacé voire agressif dans ses échanges et suppression régulière de l'agent de la liste des destinataires de courriels concernant ses

missions), et le climat de tension extrême qu'il a instauré, excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, au point que l'agent vivait dans la crainte des invectives du supérieur, caractérisent une situation de harcèlement moral.

Exemple de rejet de caractérisation de harcèlement moral

[CAA, Marseille, 20 septembre 2024, n° 23MA01177](#)

Un agent n'est pas fondé à soutenir avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de son employeur, en ce que, suite à un accident de service, la commune a sollicité, dans le cadre des diverses périodes de congés maladie dont il a bénéficié, deux contre-visites et lui a adressé deux mises en demeure de

reprandre le travail à l'issue de ces périodes, alors que l'administration a légalement usé de sa faculté de diligenter de tels procédés et s'est à chaque fois conformée aux certificats médicaux prolongeant ses arrêts maladie ainsi qu'aux avis de la commission de réforme.

Absence de droit à réparation de l'agent public du fait d'une décision de révocation irrégulière pour vice de procédure

[CAA, Versailles, 17 septembre 2024, n° 22VE00705](#)

Dans cet arrêt, la Cour Administrative d'Appel de Versailles reconnaît qu'une décision infligeant une sanction disciplinaire irrégulière pour vice de procédure constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la personne publique sans pour autant que naisse un droit à réparation de l'agent public.

légalement être prise ou si l'illégalité externe sanctionnée ne présente pas un lien direct de causalité avec l'un au moins des préjudices allégués.

Le juge administratif indique en effet que, si elle peut constituer une faute susceptible d'engager la responsabilité de la personne publique, l'intervention d'une décision illégale ne saurait donner lieu à réparation si, dans le cas d'une décision entachée d'un vice de forme ou de procédure, la même décision aurait pu

En l'espèce, la décision de révocation litigieuse n'est affectée que d'une irrégularité procédurale et il résulte de l'instruction que la personne publique aurait pris la même décision si elle avait informé l'intéressé dans son courrier de convocation qu'il pouvait solliciter la communication de son dossier individuel. Dans ces conditions, la faute commise par cette personne publique ne saurait donner lieu à réparation.

Attribution rétroactive d'une NBI accordée aux agents qui exercent à titre principal des fonctions d'accueil dans les communes de plus de 5 000 habitants

[TA, Melun, 17 juillet 2024, n° 2107817 et 2107817](#)

Dans ce jugement, le Tribunal Administratif reconnaît l'attribution rétroactive d'une NBI sur la période au cours de laquelle le fonctionnaire

remplissait effectivement les conditions pour percevoir cette NBI. Il faut rappeler en effet que le versement d'une NBI est obligatoire au bénéfice des fonctionnaires

qui exercent effectivement les fonctions ouvrant droit à une NBI prévue par décret.

Au-delà de l'attribution rétroactive dans la limite de la prescription quadriennale, le juge administratif rappelle les modalités de vérification des conditions d'attribution de cette NBI. Il indique ainsi qu'il convient de prendre en compte les heures d'ouverture au public du service, si l'agent y est affecté dans des fonctions d'accueil

du public, ainsi que, le cas échéant, le temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes, notamment à l'occasion de rendez-vous avec les administrés.

De plus, le tribunal précise qu'il revient de cumuler les temps d'accueil du public assurés dans le cadre de différents postes de travail.

Questions juridiques du moment

Dans chaque lettre d'actualités statutaires, le Pôle Juridique et Carrières vous présente la ou les questions juridiques qui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

- **Une visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt maladie est-elle obligatoire dans les mêmes conditions que celles du droit du travail ?**

Non.

Il est fréquent qu'une autorité territoriale ou un responsable en ressources humaines demande à ce qu'un agent public puisse bénéficier d'une visite de reprise devant le service de médecine du travail avant le terme de son congé pour raisons de santé ou son congé lié à un accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle. Dans cette finalité, les dispositions du code du travail, qui imposent la réalisation d'une telle visite dans des délais déterminés, sont invoquées.

Or, il faut indiquer les dispositions du Code du Travail relatives aux visites médicales devant un service de médecine du travail **ne sont pas applicables à la fonction publique, y compris territoriale, pour les agents publics** (fonctionnaires et contractuels).

L'article L. 811-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) énonce que « *les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services, collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 3 et L. 4 sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime. Il peut toutefois y être dérogé par décret en Conseil d'Etat* ».

L'article 3 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 dispose qu', « *en application de l'article L. 811-1 du code général de la fonction publique, dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les*

décrets pris pour leur application, ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime ».

Il résulte de ces dispositions, tant législatives que réglementaires, que les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité des agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) sont celles définies dans les livres I à V de la quatrième partie du Code du Travail et celles consacrées par des dispositions propres à la fonction publique, et notamment par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 précité.

Or, les règles qui régissent les visites médicales devant un service de médecine du travail sont consacrées **dans le livre VI de la quatrième partie du Code du Travail**. Elles ne sont donc, en vertu de l'article L. 811-1 du CGFP et de l'article 3 du décret n° 85-603 précités, pas applicables à la fonction publique.

Par conséquent, les visites médicales devant un service de médecine du travail ne sont régies que par les dispositions propres à la fonction publique.

D'une part, le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 précité ne prévoit aucune obligation de réaliser impérativement une visite médicale de reprise dans des délais déterminés.

En effet, le décret précité ne consacre que :

- La visite d'information et de prévention (article 20) ;
- La visite de surveillance particulière pour des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, des agents souffrant de pathologies particulières (article 21) ;
- La visite à la demande de l'agent ou d'un membre du service de médecine du travail (article 21-1) ;
- La visite à la demande de l'autorité territoriale (article 21-2).

Or, une visite de reprise ne relève pas de l'une de ces visites.

D'autre part, la réglementation prévoit en contrepartie des visites médicales devant un médecin agréé et devant une instance médicale dédiée.

Premièrement, un agent public doit, pendant son congé pour raisons de santé ou pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle faire l'objet, dans des délais déterminés, d'expertises médicales devant **un médecin agréé**.

Deuxièmement, l'aptitude physique d'un agent public doit être appréciée par une instance médicale dédiée, c'est-à-dire le conseil médical en formation restreinte.

Ces visites et contrôles médicaux n'existent pas dans le secteur privé. Dans la fonction publique, il existe en effet un rôle complémentaire entre les médecins agréés, qui se prononcent sur l'aptitude physique d'un agent public, et le médecin du travail. L'article 11-

2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 précité énonce en effet que, « *sans préjudice des missions des médecins chargés des visites d'aptitude physique, le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent. Dans ce cas, les rôles respectifs du médecin du travail et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire : le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées ; le médecin du travail vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent* ».

Cette organisation distincte entre les secteurs public et privé explique la portée différente des visites médicales de reprise.

Si une visite de reprise n'est donc pas obligatoire, il est certain toutefois que pèse sur toute autorité territoriale une **obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses agents** conformément à l'article 2-1 du décret n° 85-603 précité.

Dans ce cadre, il est strictement conseillé qu'une autorité territoriale demande une visite médicale de reprise à son service de médecine du travail.

Or, dès lors qu'elle est proposée par le service de médecine du travail, à l'instar de celui du Centre de Gestion de l'Oise, **elle n'a pas à être obligatoirement réalisée dans les délais prévus dans le Code du Travail**. Le service de médecine du travail du CDG60 s'efforce néanmoins à prévoir des visites dans des délais raisonnables.

En somme, l'autorité territoriale respecte son obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses agents en sollicitant le service de médecine du travail, d'autant plus si les visites médicales et la saisine du conseil médical ont été effectuées en amont. Il ne saurait ainsi lui être reproché de ne pas être dans la possibilité de prévoir une visite médicale avant le terme du congé pour raison de santé ou pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle.

Dans l'hypothèse selon laquelle un congé pour raisons de santé arriverait à son terme avant la visite médicale de reprise, :

- Soit l'agent pourra reprendre le travail avec vigilance s'il le souhaite ou, à défaut,
- Soit sera maintenu en arrêt s'il le décide sur présentation d'un certificat médical et s'il a encore des droits ou, s'il ne le souhaite pas, pourra être placé en congé pour maladie ordinaire d'office jusqu'à la visite médicale. L'agent pourrait, le cas échéant, décider de poser des jours de congés annuel, d'aménagement et de réduction du temps de travail ou de récupération (s'il en dispose) dans l'attente.

➤ **Comment procéder à une expertise médicale devant un médecin agréé au cours d'un congé pour raisons de santé ou d'un congé pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle ?**

À titre préliminaire, il est important de procéder à une expertise médicale des agents publics en congé pour raisons de santé ou d'un congé pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle avant d'attendre les cas de saisine obligatoire du conseil médical en formation restreinte.

D'une part, une expertise médicale est obligatoire au moins une fois par an pendant le congé longue maladie, le congé longue durée, le congé grave maladie et le congé pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle.

D'autre part, au-delà de l'aspect obligatoire, elle permet de vérifier l'aptitude ou l'inaptitude physique de l'agent public pour permettre une éventuelle reprise anticipée ou la reconnaissance définitive anticipée de l'inaptitude par le conseil médical en formation restreinte et d'entamer les démarches de retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique.

Pour procéder à cette expertise de manière régulière et effective, il importe de respecter un certain formalisme :

- **Premièrement**, contacter par téléphone, pour convenir d'un rendez-vous, un médecin agréé sur le fondement de la liste des médecins agréés du département de l'Oise disponible [en cliquant ici](#).
- **Deuxièmement**, adresser au médecin agréé sollicité un courrier de mandatement qui a pour objet de formaliser sa sollicitation et de cadrer l'expertise en lui présentant le contexte précis et les questions auxquelles il doit apporter des réponses. Vous trouverez un modèle de courrier [en cliquant ici](#).
- **Troisièmement**, convoquer l'agent par courrier, en recommandé avec accusé de réception ou par assignation par un commissaire de justice, à cette expertise médicale en lui indiquant qu'elle est obligatoire et qu'il s'expose, en cas d'absence sans motifs médicaux et/ou matériels légitimes, à une interruption de sa rémunération jusqu'à ce qu'il se présente à une nouvelle visite et, dans l'hypothèse où il serait de nouveau absent sans motif, à une radiation des cadres pour abandon de poste après mise en demeure. Vous trouverez un modèle de courrier [en cliquant ici](#) dans la rubrique « Congés pour raisons de santé ».

Il faut, pour terminer, indiquer qu'une radiation des cadres pour abandon de poste impose impérativement une mise en demeure, adressée par courrier en recommandé avec accusé de réception ou par assignation par un commissaire de justice, qui enjoint l'agent à justifier de son absence dans un délai déterminé et qui l'informe, qu'à défaut, il s'exposera, sans relance (bien qu'une relance soit à privilégier), à une radiation des cadres pour abandon de poste sans préavis ni procédure disciplinaire préalable ni indemnité. Vous trouverez un modèle de courrier [en cliquant ici](#) dans la rubrique « Congés pour raisons de santé ».

Notes pratiques

Dans chaque lettre d'actualité statutaire, le Pôle Juridique et Carrières vous propose une (ou de(s) note(s) juridique(s) succincte(s) sur une actualité intéressant la fonction publique.

➤ **La nomination par voie de promotion interne**

La promotion interne est un mode de recrutement, autre que le concours, ouvert aux fonctionnaires territoriaux qui permet à un fonctionnaire d'accéder, sans concours, à un cadre d'emplois supérieur (par exemple : d'adjoint technique vers agent de maîtrise) voire à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur (par exemple : de rédacteur vers attaché).

Elle est ainsi particulièrement attendue tant par les fonctionnaires que par les employeurs publics territoriaux.

Mais elle n'est pas automatique au sens où elle est subordonnée à une procédure déterminée gérée par le Centre de Gestion qui va éditer des listes d'aptitude après instruction des dossiers reçus en application des conditions réglementaires et des lignes directrices de gestion dédiées, d'une part, et qu'elle implique des démarches pour les employeurs publics dès lors qu'un fonctionnaire est inscrit sur la liste d'aptitude, d'autre part.

À ce titre, dans le cadre la parution prochaine des listes d'aptitude de promotion interne pour l'année 2024 (à compter du 18 novembre) et afin de vous accompagner dans cette démarche, le Centre de Gestion de l'Oise a rédigé une note pratique disponible [en cliquant ici](#).

➤ **Le recensement de la population**

Selon l'article 156 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, les communes (voire les établissements publics de coopération intercommunale) sont en charge de réaliser les campagnes de recensement de la population pilotées par l'INSEE.

Elles doivent ainsi désigner un coordinateur et un ou plusieurs recenseurs et de les rémunérer en conséquence.

L'INSEE verse toutefois en contrepartie une dotation forfaitaire.

La campagne de recensement de la population 2025 va se dérouler entre le 16 janvier et le 22 février.

Nous vous proposons ainsi une note pratique à cet égard avec des modèles d'actes juridiques disponibles [en cliquant ici](#).

Agenda du RH :

➤ Gestion des carrières

- Avant le 31 décembre 2024** - Entreprendre les démarches pour les avancements de grade
- Avant le 31 décembre 2024** - Prendre, si les démarches des avancements de grade ont été entamées, les délibérations créant les emplois ouverts au grade d'avancement (s'ils n'existent pas) et prendre les arrêtés d'avancement de grade
- Avant le 31 décembre 2024** - Mettre en œuvre un dispositif de couverture prévoyance pour ses agents
- Avant le 31 décembre 2024** - Réfléchir aux modalités de recrutement en vue des opérations de recensement 2024
- D'ici fin 2024 et début 2025** - Déterminer les dépenses certaines et prévisionnelles en matière de personnel pour l'année 2025

➤ Instances paritaires

- 7 novembre 2024** - Réunion du CST
- 15 novembre 2024** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 5 décembre
- 27 novembre 2024** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP du 12 décembre
- 5 décembre 2024** - Réunion du CST
- 10 décembre 2024** - Réunion de la F3SCT
- 12 décembre 2024** - Réunion des CAP et CCP

➤ **Instances médicales**

- 28 novembre 2024** - Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)
- 19 décembre 2024** - Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)

➤ **Évènements du CDG 60**

- 19 novembre 2024** - Club secrétaires généraux de mairie
Missions du CDG
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires généraux de mairie
- 21 novembre 2024** - Ateliers Mobilité 2024
Valoriser son parcours professionnel au travers de son CV et de sa lettre de motivation
En présentiel à Clermont
- 26 novembre 2024** - Session CNRACL
En présentiel à Beauvais
9h30-12h (1^{er} session)
14h-16h30 (2nd session)
- 27 novembre 2024** - Session CNRACL
En présentiel à Beauvais
9h30-12h (1^{er} session)
14h-16h30 (2nd session)
- 27 novembre 2024** - Club secrétaires généraux de mairie
Cybersécurité
En présentiel à Saint Just en Chaussé
Réservé aux secrétaires généraux de mairie
- 28 novembre 2024** - Session CNRACL
En présentiel à Beauvais
9h30-12h (1^{er} session)
14h-16h30 (2nd session)

- 12 décembre 2024**
- Réunion d'information
Présentation de la réforme de revalorisation du métier de secrétaire de mairie
En présentiel et en distanciel
**Réservé aux secrétaires généraux de mairie
Et responsables RH des Communautés de Communes**
- 17 décembre 2024**
- Club secrétaires généraux de mairie
Fin des fonctions des agents publics
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires généraux de mairie
- 17 décembre 2024**
- Ateliers Mobilité 2024
Préparer son entretien
En présentiel à Beauvais
- 14 janvier 2025**
- Club secrétaires généraux de mairie
Apprentissage
En présentiel et en distanciel
Réservé aux secrétaires généraux de mairie