



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°52

SEPTEMBRE
2024

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires **p.2**

Modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Secrétaire général de mairie : offre de services dédiée par le CNFPT

Nomination du ministre de la fonction publique

Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022 : étude INSEE et DGCL

La jurisprudence

Les fiches pratiques du statut **p.8**

La limite d'âge dans la fonction publique territoriale

L'abandon de poste

Focus **p.9**

Protection sociale complémentaire : CST exceptionnel

Invitation aux matinées d'actu' du statut

Foire aux questions **p.11**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Les matinées d'actualité statutaires font leur retour ! Nous vous invitons à évoquer les sujets d'actu' qui impactent la gestion RH des collectivités territoriales et établissements affiliés (p.10).

Si sur le plan réglementaire, les textes n'ont pas abondé, en raison notamment du remaniement de Gouvernement, le CDG30 a été mobilisé tout l'été et une partie de la rentrée pour mettre en place les dispositifs de revalorisation du métier de secrétaire général de mairie afin de permettre aux agents en place d'en bénéficier dans les meilleurs délais.

Le CDG30 a également été mobilisé pour vous informer et vous accompagner dans la mise en place de la participation concernant la protection sociale complémentaire, sur laquelle les employeurs territoriaux sont amenés à se prononcer avant le 1^{er} janvier 2025 (p.9).

Nous vous invitons à découvrir dans ce nouveau numéro la synthèse de l'actualité et les fiches d'information statutaires qui vous accompagneront dans vos missions.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

La [circulaire du 3 juillet 2024 NOR: PRME2418558C](#) relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique résultant des dispositions des articles L. 132-5 et suivants du code général de la fonction publique. Elle précise les emplois et les agents concernés, le calcul de l'objectif chiffré de nominations de personnes de chaque sexe et de la contribution financière éventuelle dont l'employeur doit s'acquitter en cas de non-respect des obligations prévues par la loi, ainsi que les circuits de déclaration pour la fonction publique de l'Etat.

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a modifié les articles L. 132-5 et suivants du code général de la fonction publique, qui créent le dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

Cette loi a notamment modifié le périmètre des emplois concernés par l'obligation de nominations équilibrées, ainsi que le taux de personnes de chaque sexe devant être nommées sur ces fonctions et ajouté une obligation de publication du nombre de femmes et d'hommes nommés dans ces emplois. En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs sont redevables d'une contribution dont le montant est fixé par le décret du 30 avril 2012.

La présente circulaire vise à expliciter le dispositif et son application concrète au sein de la fonction publique de l'Etat.

2

Secrétaire général de mairie : offre de services dédiée par le CNFPT

Deux décrets d'application de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023, publiés le 16 juillet 2024, créent de nouveaux dispositifs de formation statutaire :

- le décret n°2024-83 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux
- le décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie.

Dans ce cadre, le CNFPT met en place deux nouveaux dispositifs de formation :

- [Formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie](#)

Les agents concernés par cette formation sont les fonctionnaires et contractuels avec un contrat supérieur à un an.

La formation intervient dans les 12 mois suivant leur affectation.

Ils bénéficient d'une formation à l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie, adaptée aux besoins de leur collectivité.

La formation est composée d'un socle commun d'une durée de 10 jours qui abordera :

- La place et le rôle du secrétaire général de mairie
- Le fonctionnement et le suivi du conseil municipal
- Les pouvoirs de police du maire
- La rédaction des actes administratifs unilatéraux
- Les fondamentaux de l'état civil
- Initiation aux finances, à la comptabilité et à la commande publique.

A cette nouvelle formation statutaire, s'ajoute 5 jours au choix de l'agent et de sa collectivité en fonction des besoins exprimés par celle-ci parmi l'ensemble de l'offre de formation continue du CNFPT.

→ [Qualification pour progresser statutairement](#)

Ce dispositif de « formation-promotion » permettra aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie et comptant au moins huit ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C, d'être promus en catégorie B.

Cette promotion pourra intervenir après avoir suivi une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, sanctionnée par un examen professionnel.

D'une durée de 56 jours, elle est répartie en plusieurs modules, alternant des séquences en présentiel et à distance, sur une période d'au plus deux ans à compter de l'entrée en formation.

Elle s'articule autour d'un parcours couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie :

- assister et conseiller les élus de la commune ;
- assurer les services à la population de la commune ;
- gérer les services de la commune;
- organiser son travail dans la commune.

Une commission délivrera un avis permettant d'attester de la qualification.

Afin de suivre ces formations, les agents concernés doivent se rapprocher de leur délégation régionale.

Guillaume Kasbarian nommé ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique

Guillaume Kasbarian est nommé ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique. Il remplace le ministre sortant Stanislas Guerini.

Le ministère de la transformation et de la fonction publiques devient ainsi le ministère de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.

Les attributions du nouveau ministre sont précisées par [le décret du 21 septembre 2024 relatif à la composition du Gouvernement](#) publié au Journal officiel du 22 septembre.

Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022 : étude INSEE et DGCL

Le salaire net moyen baisse de 1,1 % en euros constants dans un contexte de forte inflation.

En 2022, un salarié de la fonction publique territoriale (FPT) perçoit en moyenne 2 145 euros net par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents des collectivités locales, tous statuts et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non. Ce salaire net moyen augmente de 4,1 % sur un an en euros courants. Compte tenu du fort regain d'inflation en 2022 (+5,2 % après +1,6 % en 2021), le salaire net moyen en euros constants diminue de nouveau (-1,1 %), après une baisse en 2021 (-0,5 %).

Le salaire net moyen des fonctionnaires, qui représentent trois agents sur quatre dans la FPT, baisse de 1,4 % en euros constants ; celui des non-fonctionnaires augmente de 0,9 %.

Le salaire net moyen en équivalent temps plein atteint 2 021 euros par mois dans les communes et 2 351 euros dans les départements. Les femmes gagnent en moyenne 7,9 % de moins que les hommes, un écart en très légère baisse sur un an (-0,1 point). À caractéristiques identiques, l'écart est de 4,8 %, inchangé par rapport à 2021.

Pour les agents présents toute l'année en 2021 et en 2022 chez le même employeur avec la même quotité de travail, soit près de deux agents sur trois dans la FPT, le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants.

L'étude de l'INSEE et de la DGCL parue le 19 septembre 2024 est consultable en ligne : [ici](#).

4

Jurisprudence

Conseil constitutionnel, Décision n° 2024-1105, QPC du 4 octobre 2024 / Droit de se taire pour les fonctionnaires dans les procédures disciplinaires

L'article L. 532-4 du code général de la fonction publique prévoit que : « Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

« L'administration doit l'informer de son droit à communication du dossier.

« Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à l'assistance de défenseurs de son choix ».

Le conseil constitutionnel est saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, reprochant à ces dispositions de ne pas prévoir que le fonctionnaire mis en cause est informé du droit qu'il a de se taire, alors que ses déclarations sont susceptibles d'être utilisées à son encontre dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Ce droit constituant, selon le requérant, une garantie fondamentale pour les fonctionnaires, il en résulterait une méconnaissance des exigences résultant de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

En application des dispositions contestées, l'administration est tenue de l'informer de ce droit. En revanche, ni ces dispositions ni aucune autre disposition législative ne prévoient que le fonctionnaire poursuivi disciplinairement est informé de son droit de se taire.

5

Le conseil constitutionnel rappelle, au regard de la législation en vigueur, que le fonctionnaire poursuivi ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe qu'après consultation d'un conseil de discipline devant lequel il est convoqué. Lorsqu'il comparaît devant cette instance, le fonctionnaire peut être amené, en réponse aux questions qui lui sont posées, à reconnaître les manquements pour lesquels il est poursuivi disciplinairement. Or, les déclarations ou les réponses du fonctionnaire devant cette instance sont susceptibles d'être portées à la connaissance de l'autorité investie du pouvoir de sanction.

Dès lors, en ne prévoyant pas que le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire, les dispositions contestées méconnaissent les exigences de l'article 9 de la Déclaration de 1789. Par conséquent, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres griefs, les dispositions statutaires prévues par la loi du 13 juillet 1983 et le code général de la fonction publique doivent être déclarées contraires à la Constitution.

L'abrogation immédiate des dispositions déclarées inconstitutionnelles de l'article L. 532-4 du code général de la fonction publique aurait pour effet de supprimer l'obligation pour l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi disciplinairement de son droit à communication du dossier. Elle entraînerait ainsi des conséquences manifestement excessives. Par suite, il y a lieu de reporter au 1^{er} octobre 2025 la date de l'abrogation de ces dispositions. En revanche, afin de faire cesser l'inconstitutionnalité constatée à compter de la publication de la présente décision, il y a lieu de juger que, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation de ces dispositions, le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire devant le conseil de discipline.

Conseil d'État, 25 septembre 2024, requête n°467001 / Concilier la dénonciation d'un harcèlement moral et le devoir de réserve

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Une agente communale, adjointe administrative de deuxième classe, a adressé un courrier électronique à des élus de la commune afin de dénoncer des faits de harcèlement moral dont elle s'estimait victime. Le Maire lui a infligé un blâme au motif que ce courriel constituait un manquement à son devoir de réserve.

La cour administrative d'appel de Lyon, a estimé que l'agent n'apportait aucun élément laissant présumer le harcèlement moral qu'elle estimait avoir subi, en a déduit, d'une part, que le blâme, infligé à raison de sa dénonciation du prétendu harcèlement moral, n'était pas disproportionné à la faute commise, tenant au manquement à son devoir de réserve, d'autre part, que le maire avait pu, sans erreur manifeste d'appréciation, prononcer son avancement d'échelon à l'ancienneté maximale, dès lors notamment que sa faible présence sur la période concernée, en raison de nombreux arrêts maladie, n'était pas due à un harcèlement moral.

Toutefois, il ressort des pièces du dossier l'agente faisait notamment état de ce qu'elle avait connu, à partir de la fin de l'année 2013, correspondant à l'annonce de sa relation avec un adjoint au maire, une dégradation de ses conditions de travail liée à l'absence de consignes nécessaires à l'exercice de ses missions puis à la suppression de certaines d'entre elles, qu'après sa mutation au service de l'urbanisme à compter du 27 mai 2014, elle était restée sans mission ni accès, pendant plusieurs semaines, au matériel informatique, que la commune, informée de sa réussite au concours d'adjoint administratif de première classe, avait refusé de la nommer sur ce grade le 28 janvier 2015, que le maire avait refusé de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident dont elle a été victime le 18 avril 2014, malgré l'avis favorable de la commission de réforme du 17 octobre 2014, que sa demande de participer, ainsi qu'elle l'avait déjà fait à plusieurs reprises, aux fonctions de secrétariat de bureau de vote pour les élections régionales lui a été refusée sans justification objective et enfin, que son avancement au 7ème échelon du grade d'adjoint administratif de deuxième classe n'a été prononcé qu'à l'ancienneté maximale, en dépit de la qualité de ses évaluations. En estimant que ces éléments de fait n'étaient pas susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour administrative d'appel de Lyon a dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis.

L'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon est donc annulé.

Cour administrative d'appel de Lyon, 25 juillet 2024, requête n°23LY03291 / le simple fait de formuler une demande n'ouvre pas droit automatiquement au bénéfice de la protection fonctionnelle

Si l'octroi de la protection fonctionnelle est de droit lorsque l'agent qui la sollicite remplit les conditions pour en bénéficier, le simple fait de formuler une demande n'ouvre pas droit automatiquement au bénéfice de cette protection.

Il appartient à l'agent d'établir que les faits dont il a été victime sont en lien avec l'exercice de ses fonctions au sens des dispositions précitées et de fournir à l'autorité administrative les éléments lui permettant de statuer sur sa demande.

En l'espèce, une agente publique a été victime d'un vol par effraction dans son véhicule personnel. Le recteur de l'académie de Lyon lui a refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle. Elle relève appel du jugement du par lequel le tribunal administratif de Lyon a rejeté sa demande d'annulation de cette décision.

Rien au dossier, et notamment pas la plainte déposée auprès des services de gendarmerie, ne permet de justifier de l'existence d'un lien entre le vol dont elle a été victime et ses fonctions d'enseignante ou sa qualité de fonctionnaire ni de ce qu'une atteinte délibérée aurait été portée à ces dernières. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont pu estimer que la requérante n'était pas susceptible de bénéficier des dispositions législatives précitées relatives à la protection fonctionnelle et rejeté sa demande indemnitaire.

Tribunal administratif de Toulouse, 31 mai 2024, requête n° 2301873 / Conditions de versement de la NBI « accueil »

En l'espèce, une adjointe technique territoriale, a été mise à disposition de l'intercommunalité pour occuper un poste d'agent d'accueil et s'est vue attribuer à cet effet la nouvelle bonification indiciaire " accueil ". Le maire a mis fin au bénéfice de cette NBI. Cette dernière a sollicité auprès du maire le rétablissement de ses droits au versement de la NBI. La requérante conteste la décision implicite de rejet du Maire.

Aux termes de l'article 27 de la loi du 18 janvier 1991 susvisée : " I. La nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires instituée à compter du 1er août 1990 est attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière, dans des conditions fixées par décret. () ". 7

Le juge administratif rappelle que le bénéfice de la NBI est lié non au corps d'appartenance ou au grade des fonctionnaires ou encore à leur lieu d'affectation, mais aux seules caractéristiques des emplois occupés, au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent.

De plus, les dispositions du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 qui ouvrent droit au bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire à raison de " l'exercice à titre principal de fonctions d'accueil du public " doivent être interprétées comme réservant ce droit aux agents dont l'emploi implique qu'ils consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public.

Il ressort de la fiche de poste produite à l'instance que ce poste consiste principalement à assurer l'accueil téléphonique et physique du public pour l'ensemble des services présents dans le bâtiment intercommunal.

Par ailleurs, le maire a entendu rejeter la demande de son agente au motif qu'elle appartenait au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, et que les missions d'accueil ne relevaient pas des missions de ce cadre d'emplois mais de celui des adjoints administratifs en application de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006. Toutefois, et alors que l'appartenance de la requérante au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux n'est pas incompatible avec l'exercice de fonctions d'accueil du public, le maire, en refusant pour ce seul motif de faire droit à cette demande, a entaché sa décision d'erreur de droit.

La décision implicite rejetant la demande de requérante tendant au versement de la NBI " accueil " est donc annulée.

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.

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur [la limite d'âge dans la fonction publique territoriale](#)
- ▶ une fiche « l'essentiel » sur [l'abandon de poste](#)

Protection sociale complémentaire : CST exceptionnel

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et le décret n° 2022-581 redéfinissent la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents.

Celle-ci devient obligatoire à compter du 1er janvier 2025 pour le risque prévoyance pour un montant qui ne pourra pas être inférieur à 7.00 euros par agent et par mois.

Une délibération doit porter, après avis du comité social territorial (CST), sur le montant de la participation employeur par agent et par mois. De plus, le contrat labellisé ou la convention de participation, doit être déterminé pour l'octroi de la participation et être indiqué sur la délibération.

Un Comité Social Territorial exceptionnel est organisé en date du 14 novembre 2024 à 10h00 (date limite de réception du dossier au 5 novembre inclus), pour émettre un avis uniquement sur la mise en place de la participation concernant la protection sociale complémentaire.

Pour ce faire, transmettre le formulaire de saisine ou un courrier de l'autorité accompagné du projet de délibération sur cst@cdg30.fr

Plus d'information via ce lien : <https://www.cdg30.fr/actualites/cst-exceptionnel-sur-la-protection-sociale-complementaire-prevoyance>

Focus

Invitation aux matinées d'actualité

Le centre de gestion organise une nouvelle matinée d'actualité statutaire à destination des agents qui sont en charge du personnel, **les lundi 18 et mardi 19 novembre 2024 de 9h30 à 12h.**

Ce rendez-vous sera l'occasion de faire un point sur les thématiques suivantes:

- La réforme des secrétaires généraux de mairie : une analyse des décrets d'application et les nouveaux dispositifs spécifiques de promotion interne en présence d'un gestionnaire carrière du CDG30
- La procédure de recrutement des fonctionnaires et des agents contractuels
- Les absences des agents
- Les actualités réglementaires et jurisprudentielles (le régime indemnitaire pour la filière police, le versement du CIA aux agents qui ont quitté la collectivité etc.)

Si vous êtes intéressé(e)s, vous avez la possibilité **de participer à cet événement en présentiel, dans la limite de 50 places disponibles par session, ou en visioconférence.**

10

La date limite d'inscription est fixée au 15/11/2024.

Vous pouvez vous inscrire en suivant [ce lien](#).

Pour ceux d'entre vous qui souhaiteront assister à cette matinée en distanciel (visio), un mot de passe et un lien de connexion vous seront transmis par courriel ultérieurement.

Nous comptons sur vous.

Matinées Actu' du CDG30

📅 Lundi 18 novembre 2024

et

Mardi 19 novembre 2024

🕒 De 9h30 à 12h00

📍 Dans les locaux du CDG30

Les collectivités et établissements publics affiliés au CDG30 peuvent s'inscrire en cliquant sur cette image

CENTRE DEPARTAMENTAL DE GESTION DU GARD

Foire Aux Questions

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

1/ Est-ce qu'un congé parental à temps partiel peut être accordé à un agent territorial ?

Si le congé parental à temps partiel est envisageable dans le secteur privé (Articles L1225-47 à L1225-59 du code du travail), il en est autrement pour le secteur public. Les dispositions du code du travail ne s'appliquent pas aux agents publics, qu'ils soient titulaires ou contractuels. En matière de statut de la fonction publique, il existe 4 positions administratives infongibles dans lesquelles les agents doivent être régulièrement placés – article L.511-1 du CGFP, la position d'activité, le détachement, la disponibilité, le congé parental

Le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant – article L.515-1 du CGFP

Le code général de la fonction publique ne prévoit à aucun endroit la possibilité de cumuler la position d'activité avec celle du congé parental. De ce fait, l'octroi d'un congé parental à temps partiel serait illégal en ce qu'il n'est prévu par aucune loi ni aucun règlement.

2/ Est-il possible d'indemniser les heures complémentaires par l'attribution d'un repos compensateur ?

Les heures complémentaires doivent obligatoirement être rémunérées dans les conditions fixées par le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet : *La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.*

Il n'est pas possible d'indemniser une heure complémentaire par un repos compensateur.

3/ Comment prendre en compte la maladie et les absences dans la mise en place des plannings d'annualisation ?

En matière d'annualisation, l'employeur est compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie/maternité/paternité des agents qui y sont soumis pour le calcul de leur temps de travail annuel effectif (Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 04/11/2020, 426093). Le conseil d'Etat reconnaît dans ce cas d'espèce la possibilité à l'autorité territoriale de tirer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé en terme de calcul de leur temps de travail annuel effectif et ainsi de demander à l'agent d'effectuer les heures, pour lesquelles il n'a pu générer un temps de repos.

En l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, il appartient aux collectivités territoriales d'effectuer régulièrement un décompte des heures effectivement réalisées afin de déterminer, au fil de l'eau, si l'agent dont le temps de travail est annualisé a effectué la totalité des heures correspondant à son temps de travail annuel. L'autorité territoriale doit, à ce titre, tirer les conséquences de ces absences et l'inscrire dans sa délibération relative aux cycles de travail.