Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr

N°2022-04

Publié le 04 avril 2022

CDG INFO

Nombre de documents présents dans ce numéro :

Textes officiels	8
Circulaires	2
Jurisprudence	-
Réponses ministérielles	7
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 6
- Circulaires page 8
- Réponses ministérielles page 10
- Annuaire des services page 18

***

Textes officiels

Élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs.

Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière est fixée au 8 décembre 2022.

***

Prévention des faits de harcèlement scolaire.

LOI n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire

L'ensemble des personnels médicaux et paramédicaux, les travailleurs sociaux, les magistrats, les personnels de l'éducation nationale, les personnels d'animation sportive, culturelle et de loisirs, ainsi que les personnels de la police nationale, des polices municipales et de la gendarmerie nationale reçoivent, **dans le cadre de leur formation initiale**, une formation à la prévention des faits de harcèlement au sens de l'article 222-33-2-3 du code pénal ainsi qu'à l'identification et à la prise en charge des victimes, des témoins et des auteurs de ces faits. Une **formation continue** relative à la prévention, à la détection et à la prise en charge du harcèlement scolaire et universitaire est proposée à l'ensemble de ces personnes ainsi qu'à toutes celles intervenant à titre professionnel dans les établissements d'enseignement.

***

Conseils médicaux.

Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

Publics concernés : agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ce décret qui entre en vigueur le 14 mars 2022, modifie les dispositions du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26

janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux relatives au comité médical et celles du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraites des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales relatives à la commission de réforme afin de simplifier et de rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales dans la fonction publique territoriale.

***

Médiation préalable.

Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

Publics concernés : agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Publics concernés : Pôle emploi et demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ; établissements publics de coopération intercommunale ; collectivités territoriales ; agents de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale ; avocats ; administrations ; membres du Conseil d'Etat, magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, agents de greffe du Conseil d'Etat et des juridictions administratives.

Objet : mise en œuvre, sur l'ensemble du territoire, d'une procédure de médiation obligatoire préalable à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication (1er avril 2022), sous réserve des dispositions de son article 6.

Notice : l'article 27 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire pérennise et généralise la procédure de médiation préalable obligatoire expérimentée en application de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du xxie siècle. Il prévoit que les recours formés contre les décisions individuelles concernant la situation de personnes physiques dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'Etat doivent être précédés d'une tentative de médiation.

Le décret a pour objet la mise en œuvre de cette procédure de médiation préalable obligatoire. Il fixe en particulier les modalités et délais d'engagement de la procédure de médiation préalable obligatoire. Il définit ensuite les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, de même que, pour les litiges de la fonction publique, les services de l'Etat, les organismes, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés. Il identifie enfin les instances et autorités chargées d'assurer ces missions de médiation préalable obligatoire.

***

Lanceur d'alerte.

Loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte & Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

La loi organique précise le rôle du Défenseur des droits vis-à-vis des lanceurs d'alerte et des signalements qui lui parviennent ainsi que des actions qu'il peut engager pour en assurer le suivi.

La loi n°2022-401 précise la définition de lanceur d'alerte ainsi que les champs qui peuvent être concernés par son alerte. Elle permet de mieux protéger les personnes physiques ou morales liées au lanceur d'alerte et précise la protection des lanceurs d'alerte ainsi que le fonctionnement des procédures de signalement, de même que le choix et les modalités d'avoir recours au signalement externe.

L'article 18 prévoit l'entrée en vigueur de la loi le 1er septembre 2022. Un décret d'application est attendu.

***

Indemnités kilométriques.

Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur le 1er janvier 2022.

Cet arrêté prévoit notamment :

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DEPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 5 CV et moins			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,32	0,40	0,23
Véhicule de 6 CV et 7 CV			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin,	0,41	0,51	0,30

Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)			
Véhicule de 8 CV et plus			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,45	0,55	0,32

***

Code du travail – fonctionnement des services de santé au travail.

Décret n° 2022-418 du 24 mars 2022 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Publics concernés : travailleurs et employeurs relevant de la quatrième partie du code du travail et des dispositions spécifiques du code rural et de la pêche maritime, services de santé au travail.

Objet : suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et fonctionnement des services de santé au travail.

Le texte précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur intervient entre le 15 décembre 2021 et au plus tard le 30 avril 2022 ou dont l'échéance aurait dû intervenir pendant cette période suite à un report intervenu en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020. Il prévoit que les visites médicales que le médecin du travail estime indispensable de maintenir, ainsi que les visites des salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité, ne peuvent pas être reportées. De même, les visites de reprise et de pré-reprise ne peuvent faire l'objet d'un report en raison de leur importance pour le maintien en emploi des travailleurs. Il précise également les modalités selon lesquelles les employeurs et, lorsque le service de santé au travail dispose de leurs coordonnées, les salariés seront informés du report des visites, le cas échéant et de la date à laquelle elles seront prévues. Les dispositions du décret sont applicables aux travailleurs et aux services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions particulières relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, la date limite de report des visites et examens peut être reportée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

Références : le décret est pris pour l'application de la loi n° 2021-689 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique, notamment son article 10.

Ce décret entre en vigueur le 26 mars 2022.

***

Jurisprudence

Maladie professionnelle (oui) – imputabilité au service – lien directe avec l'exercice des fonctions – absence d'établissement d'un incident dans le cadre du service, d'un dysfonctionnement grave ou d'un comportement fautif de l'administration.

CAA de NANTES, 6ème chambre, 08/02/2022, 20NT00438, Inédit au recueil Lebon

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doivent être regardée comme imputable au service si elle présente ***un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause****,* ***sauf*** *à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service. Il en résulte qu'une maladie contractée par un fonctionnaire* ***peut être regardée comme imputable au service sans qu'il soit nécessaire d'établir l'existence d'un incident survenu dans le cadre du service, ni celle d'un dysfonctionnement grave ou d'un comportement fautif de l'administration****.*

En l'espèce, la pathologie dépressive dont souffre une agente a débuté avec une asthénie et des troubles du sommeil, diagnostiqués fin octobre 2011, et s'est aggravée à compter du mois de décembre 2011, rendant nécessaire un traitement antidépresseur et anxiolytique. Cette pathologie est ainsi apparue et s'est développée dans le cadre d'un environnement de travail modifié depuis le 1er janvier 2011 en raison du recrutement d'un nouvel agent, rédacteur à temps partiel au sein de la commune où l'agente travaillait et avec lequel elle indique avoir entretenu des relations difficiles. L'agente a d'ailleurs produit, pour la première fois en appel, le récépissé d'un dépôt de plainte du 12 décembre 2011 pour " harcèlement moral et dégradation des conditions de travail " relatives à la période du 1er juillet 2011 au 5 décembre 2012. D'autre part, alors que le rapport du médecin de prévention du 23 janvier 2018 rappelle que, lors de la visite du 24 février 2011, l'agente évoquait un stress au travail et se sentait angoissée, l'expert psychiatre diligenté par la commission de réforme a, quant à lui, après avoir rappelé que "l'attitude conflictuelle de son collègue et le vécu d'harcèlement de la part de celui-ci

a eu des conséquences sur l'état de santé psychologique de l'agente ", expressément indiqué que "les conséquences psychiatriques sont en rapport direct, unique et certain avec la maladie imputable au service ". Aucun élément du dossier ne permet de remettre en cause cette appréciation. Enfin, si l'expertise réalisée en novembre 2016, à la demande du comité médical départemental concluait à l'absence de changement de l'état psychologique de l'agente en dépit du départ des personnes initialement en cause (maire et collègues de travail) et de cinq ans d'arrêt de travail, les avis médicaux convergent toutefois sur le fait que l'intéressée ne présentait aucun état psychiatrique antérieur et aucun ne relève que l'intéressée aurait présenté des signes de fragilité psychique. Aucun autre élément de nature à avoir une incidence sur le comportement ou l'état de santé de l'agente n'est par ailleurs avancé par la commune. Il ne ressort pas plus des éléments du dossier qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduise à détacher la maladie du service. Dans ces conditions, la pathologie de la requérante doit être regardée comme imputable au service.

Les juges après avoir annulé le jugement du tribunal administratif de Caen et l'arrêté refusant la reconnaissance de l'imputabilité de la maladie au service, enjoingnent au maire de reconnaître imputable au service la pathologie de l'agente.

***

Circulaires

Circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique

Les Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues les 27 et 28 septembre 2021 sous le patronage du Président de la République, prévoient l'amplification du déploiement du secourisme en santé mentale, conçu sur le modèle des « gestes qui sauvent ».

La présente circulaire vise à préciser les objectifs et les modalités du dispositif de formation au secourisme en santé mentale afin que ce dispositif puisse être généralisé à l'initiative des employeurs publics, sur la base du volontariat des agents

***

Un plan santé au travail pour la fonction publique

La ministre Madame Amélie de Montchalin a conclu, lundi 14 mars 2022, le cycle de discussions ouvert en janvier 2020 relatif à l'élaboration du premier plan santé au travail, avec les employeurs et les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique.

Ce plan, qui couvre la période 2022-2025, constitue avant tout un plan d'organisation et de gouvernance visant à mobiliser les énergies, fédérer l'ensemble des acteurs, clarifier et renforcer leur action, et réaffirmer le rôle essentiel des instances de dialogue social dédiées à la santé au travail dans l'élaboration des politiques de santé au travail.

Il vise à développer le dialogue social et le pilotage de la santé au travail, à prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention, à favoriser l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, à prévenir la désinsertion professionnelle et à renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention.

Cinq axes majeurs déclinés en une trentaine de mesures.

Sa mise en œuvre doit débuter dès le 2ème trimestre 2022.

Plan santé au travail dans la fonction publique (pdf - 726 Ko)

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/plan-sante-au-travail-pour-la-fonction-publique

Réponses ministérielles

Pénurie de secrétaires de mairie

Question écrite n° 26291 de M. Alain Marc (Aveyron - Les Indépendants) publiée dans le JO Sénat du 20/01/2022 - page 306 – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 10/03/2022 - page 1304

Les secrétaires de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. C'est pourquoi le Gouvernement, en lien avec les employeurs territoriaux, a mené des travaux sur la revalorisation du métier de secrétaire de mairie afin d'en renforcer l'attractivité, notamment dans les plus petites collectivités. Dans ce cadre, l'Association des maires de France (AMF) a formulé 26 propositions pour lesquelles des actions seraient susceptibles d'être menées afin d'apporter aux communes concernées des réponses à des éléments tant structurels que conjoncturels mais aussi à des situations de tensions territorialement diverses et disparates. Ces travaux visent à identifier les leviers permettant d'apporter des réponses adaptées à des difficultés qui résultent essentiellement de problématiques liées au recrutement, à la formation et à l'accompagnement des parcours professionnels. Parmi ces mesures, nombreuses relèvent des employeurs territoriaux et peuvent être mises en œuvre à droit constant. Elles apportent une réponse adaptée aux enjeux d'attractivité et de fidélisation auxquels font quotidiennement face les employeurs territoriaux. Elles impliquent l'ensemble des acteurs, employeurs territoriaux, centres de gestion et Centre national de la fonction publique territoriale. Il s'agit notamment de la nécessité de développer des parcours professionnels, de renforcer les formations métier et, plus globalement, de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper et prévoir les futurs besoins de recrutement des collectivités locales concernées. Par ailleurs, dans un souci de valorisation et de reconnaissance du métier de secrétaire de mairie, le Gouvernement a souhaité revaloriser la nouvelle bonification

indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. C'est ainsi que le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents au 36 de l'annexe au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale sera très prochainement porté à 30 points (contre 15 points actuellement). Cette mesure a reçu un avis favorable rendu par le conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 19 janvier 2022 et par le Conseil national d'évaluation des normes le 3 février 2022. De plus, une nouvelle dénomination de ces fonctions devrait être créée, plus valorisante : celle de « secrétaire général de mairie ». Enfin, s'agissant du volet recrutement et formation, le Gouvernement a d'ores et déjà mobilisé le directeur général de Pôle emploi, partenaire financier historique pour accompagner les communes dans le recrutement des secrétaires de mairie, et pris l'initiative de coordonner un échange entre les différents acteurs concernés, Pôle Emploi, l'AMF, l'association des régions de France, le centre national de la fonction publique territoriale et la fédération nationale des centres de gestion, afin de soutenir les besoins de recrutement des communes et la montée en compétence des secrétaires de mairie. Ces échanges permettront concrètement de co-construire ou de consolider les nombreux dispositifs déjà mis en place, le plus souvent à l'initiative des collectivités et de leurs élus, pour dynamiser le recrutement et la carrière des secrétaires de mairie.

***

Revalorisation du statut des chefs de cuisine

Question écrite n° 42414 de M. Loïc Prud'homme (La France insoumise - Gironde) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 09/11/2021 page : 8080 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Assemblée Nationale du 18/01/2022 page : 392

La fiche métier du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) précise que l'emploi de chef de cuisine, dénommé également responsable de production culinaire, peut relever des cadres d'emplois d'agent de maîtrise, en catégorie C, ou de technicien territorial, en catégorie B. Ils sont chargés de planifier, gérer et contrôler les productions d'une unité centrale, d'une ou plusieurs unités de fabrication ou d'un secteur de production. S'agissant de la catégorie B, le cadre d'emplois des techniciens territoriaux comprend la spécialité « prévention et gestion des risques, hygiène, restauration » qui correspond aux missions de ces agents. Dans ce cadre, les candidats au concours externe doivent détenir un diplôme de niveau Baccalauréat, cette condition n'étant

toutefois pas exigée dans le cadre d'un concours interne ou d'une promotion interne. C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient de définir le niveau hiérarchique des fonctionnaires occupant ce type d'emploi, les dispositions statutaires lui laissant le choix entre la catégorie C et la catégorie B. Par ailleurs, les employeurs territoriaux disposent dès à présent d'importantes marges de manœuvre pour reconnaître et valoriser les fonctions de chef de cuisine dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Les agents appartenant au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux peuvent ainsi bénéficier d'un régime indemnitaire fixé dans la limite de 12 600 euros annuels bruts. Les agents relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux peuvent quant à eux bénéficier d'un régime indemnitaire fixé dans la limite de 22 340 euros annuels bruts depuis l'adhésion à ce régime indemnitaire de leur corps équivalent de la fonction publique de l'État, les techniciens supérieurs du développement durable, par l'arrêté du 5 novembre 2021.

***

Police municipale

Question écrite n° 26151 de M. Jean-Pierre Decool (Nord - Les Indépendants-A) publiée dans le JO Sénat du 13/01/2022 - page 171 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 24/03/2022 - page 1546

D'après une enquête réalisée par la Fédération nationale des centres de gestion, il restait, au 1er juillet 2021, 520 lauréats inscrits sur les listes d'aptitude de la filière police municipale, dont 431 pour le grade de brigadier. Ce vivier doit donc permettre de faire face au moins en partie aux besoins des collectivités territoriales. Par ailleurs, en 2021, deux concours de gardien-brigadier de la police municipale ont été organisés. En 2022, un nouveau concours de gardien-brigadier est ouvert aux candidats, pour lequel les épreuves écrites débuteront en mai 2022. Les lauréats de ces concours pourront ainsi être recrutés par les collectivités territoriales qui le souhaitent. En outre, afin de faciliter le recrutement dans la police municipale de policiers et de gendarmes nationaux, l'article 60 de la loi n°2019-828 du 8 août 2019 de transformation de la fonction publique **a inséré dans le code de la sécurité intérieure un nouvel article L. 511-7, qui prévoit que les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale peuvent être dispensés de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation compte tenu de leurs expériences professionnelles antérieures.** Les modalités de ce régime de dispense ont notamment été définies par le décret n°2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant certaines dispositions statutaires relatives

à la formation de certains cadres d'emploi de la police municipale. **Ainsi, s'agissant des fonctionnaires des corps des services actifs de la police nationale ou des militaires de la gendarmerie nationale souhaitant rejoindre la police municipale, la durée de leur formation a été réduite à 3 mois (contre 6 mois auparavant) pour les agents de police municipale et à 4 mois (contre 9 mois auparavant) pour les chefs de police municipale et les directeurs de police municipale.** En complément, le décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux **prévoit un engagement de servir du fonctionnaire stagiaire recruté dans un cadre d'emplois de la police municipale, pendant trois ans au maximum à compter de la date de sa titularisation, qui peut être imposé par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale ayant financé la formation du fonctionnaire.** Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement ne prévoit pas de prendre des mesures complémentaires, notamment financières, afin de favoriser le recrutement de policiers municipaux par les collectivités territoriales.

&

Question écrite n° 26678 de M. Jean Louis Masson (Moselle - NI) publiée dans le JO Sénat du 10/02/2022 - page 699 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 24/03/2022 - page 1547

L'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure (CSI) **prévoit que les agents de police municipale sont nommés par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale, agréés par le représentant de l'Etat dans le département et le procureur de la République, puis assermentés**. L'agrément peut être retiré ou suspendu par le représentant de l'Etat ou le procureur de la République après consultation du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Toutefois, en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le procureur de la République sans qu'il soit procédé à cette consultation. L'agrément a pour objet de vérifier que l'intéressé présente les garanties d'honorabilité requises pour occuper cet emploi (CE, 6 avril 1992, 119653 ; CE, 10 juillet 1995, 148139, 148146), après la conduite d'une enquête administrative réalisée dans les conditions prévues par l'article L. 114-1 du CSI. Plusieurs réponses du Gouvernement (QE n° 1493 publiée au JO AN du 13 novembre 2012 ; QE n° 8646 publiée au JO AN le 26 février 2013 ; QE n° 12924 publiée dans le JO Sénat du 8 janvier 2015 ; QE N° 4028 publiée au JO AN le 17 avril 2018) rappellent les conséquences de la perte d'agrément d'un policier municipal sur sa situation statutaire. Le retrait ou la suspension de l'agrément d'un agent de police municipale entraîne la fin des fonctions de l'agent puisqu'il s'agit d'une

des conditions d'exercice, sans préjudice de l'engagement éventuel de poursuites disciplinaires. Comme le prévoit l'article L. 826-10 du code général de la fonction publique, le maire ou le président de l'EPCI peut alors proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois. Il résulte de ces dispositions que l'intéressé peut être, selon les cas, reclassé dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent, inférieur ou supérieur, ce qui ouvre un certain nombre de possibilités. Il peut par ailleurs suivre une formation afin de faciliter son accès à un nouveau poste. Le reclassement peut également s'effectuer dans une autre collectivité, ce dont le maire ou le président de l'établissement public doit informer l'intéressé (Conseil d'Etat, 7 juillet 2006, 272433). La proposition de reclassement constitue une faculté offerte à l'autorité territoriale, en alternative à la révocation et non un droit pour l'agent (CE, 19 octobre 2012, 360790). La collectivité conserve donc la possibilité de licencier l'agent (CE, 15 mars 2000, 205371 ; CAA de Marseille, 24 octobre 2000, 98MA00572). Ainsi, le maire ou le président de l'EPCI a soit la possibilité de reclasser l'agent s'il existe un emploi susceptible de lui être proposé au sein des effectifs de la commune ou de l'EPCI, soit de le licencier alors même qu'il existerait une possibilité de reclassement. Toutefois, une Cour administrative d'appel a indiqué que dans cette dernière hypothèse, il appartient à l'autorité territoriale de justifier que l'intérêt général ou l'intérêt du service s'oppose à ce reclassement (CAA de Marseille, 6 mai 2014, 13MA02535).

***

Rémunération des contractuels

Question écrite n° 19868 de M. Jean Louis Masson (Moselle - NI) publiée dans le JO Sénat du 31/12/2020 - page 6333 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 31/03/2022 - page 1771

Bien que la rémunération des agents contractuels ne soit pas, comme celle des fonctionnaires, fixée par référence à des dispositions statutaires, **des critères existent pour en déterminer le montant.** Ces critères utilisés sont prévus par des textes (art. 1-3 du décret du 17 janvier 1986 pour les agents contractuels de l'État, art. 1-2 du décret du 15 février 1988 pour ceux des collectivités territoriales et art. 1-2 du décret du 6 février 1991 pour les contractuels des établissements hospitaliers). Ils disposent que : « Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». Par ailleurs, d'autres dispositions réglementaires prévoient les conditions d'évolution de la rémunération des agents en contrat à durée indéterminée : le décret du 3 novembre 2014 pour la

fonction publique d'État, le décret du 5 novembre 2015 pour la fonction publique hospitalière et le décret du 11 août 2016 pour la fonction publique territoriale. Ces textes prévoient que la rémunération des agents contractuels doit être réévaluée au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. La décision du 20 juin 2019 de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) concerne un élément de rémunération versé à la seule condition de l'ancienneté de service. Les contractuels doivent se voir appliquer les dispositions réglementaires relatives à la rémunération indemnitaire qui les mentionnent dans leur périmètre mais il est possible d'étendre à des contractuels, par voie d'avenant, des éléments de rémunération applicables par le droit aux seuls fonctionnaires (ou de prévoir un élément de rémunération similaire) voire de créer des primes spécifiques. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sécurise les composantes de la rémunération des contractuels et assure la prise en compte de leurs mérites individuels et des résultats collectifs du service dans leur rémunération, permettant de développer la part indemnitaire de la rémunération des contractuels, au même titre que les fonctionnaires, pour mieux valoriser leur engagement professionnel. Dans le cadre de l'ouverture des contrats aux emplois de direction, l'agent contractuel est classé dans son emploi à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de ses expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié pour les emplois administratifs de direction et par le décret n° 90-128 du 9 février 1990 modifié pour les emplois techniques de direction. L'agent peut bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois. L'indemnité de fin de contrat, également prévue par la loi du 6 août 2019 précitée, a vocation à prévenir la précarité dans le recours au contrat à durée déterminée dans la fonction publique. Ces mesures permettent ainsi de concilier l'objectif de protection du principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée, principe essentiel du droit de l'Union européenne rappelé par Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans sa décision du 20 juin 2019, la liberté contractuelle et les caractéristiques intrinsèques du droit de la fonction publique ainsi que de la marge d'appréciation qui doit être reconnue aux États membres aux fins de l'organisation de leurs administrations publiques.

***

Traitement des agents de la fonction publique sous le salaire minimum interprofessionnel de croissance

Question écrite n° 24847 de M. Yves Détraigne (Marne - UC) publiée dans le JO Sénat du 14/10/2021 - page 588 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 31/03/2022 - page 1774

La liquidation des traitements des agents publics s'effectue par trentième. Néanmoins, ces modalités ne doivent pas permettre de verser une rémunération inférieure au minimum légal : tout agent a droit, après service fait, « à un minimum de rémunération qui ne saurait être inférieur au salaire minimum de croissance » (Conseil d'État, Section, 23 avril 1982). Aussi, lorsque le calcul de la rémunération d'un agent public en trentième conduit à un montant inférieur au salaire minimum de croissance (SMIC) calculé sur la période de la relation de travail, il convient effectivement de mettre en œuvre l'indemnité différentielle instituée par le décret n° 91-769 du 2 août 1991 qui concerne les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique. Cette indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC, le cas échéant proratisé en fonction du nombre d'heures travaillées et le montant brut mensuel du traitement brut ou salaire brut dû au bénéficiaire. Compte tenu de ces dispositions, aucun agent public ne peut être rémunéré en deçà du SMIC horaire en vigueur.

***

Communication d'un dossier administratif personnel

Question écrite n° 24612 de M. Jean Louis Masson (Moselle - NI) publiée dans le JO Sénat du 30/09/2021 - page 5602 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 31/03/2022 - page 1773

Le troisième alinéa de l'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, codifié à l'article L. 137-4 du code général de la fonction publique, dispose que “Tout agent public a accès à son dossier individuel.” Ce droit d'accès, garanti aux agents publics tout au long de leur carrière par le statut général des fonctionnaires, perdure après leur départ en retraite en application des dispositions des articles L. 311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration. Par ailleurs, la réglementation applicable aux données personnelles (Règlement général sur la protection des données, loi du 6 janvier 1978 modifiée dite loi « Informatiques et Libertés ») renforce également ce droit d'accès lorsque le dossier administratif de l'agent est conservé sous un format dématérialisé et ce, quel que soit le statut d'activité de l'agent au moment où celui-ci formule sa demande. Il résulte ainsi des dispositions précitées qu'un fonctionnaire retraité peut demander communication de son dossier administratif auprès de son ancien

employeur public. Il s'adressera pour cela, soit au service des ressources humaines de l'administration qui l'a employé en dernier lieu, soit au service des archives lorsque le délai de conservation des documents demandés a été dépassé.

***

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- article25@cdg49.fr
- concours@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

---

* 16H00 le vendredi