

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



**Nombre de documents
présents dans ce numéro :**

| | |
|-------------------------|----|
| Textes officiels | 17 |
| Circulaires | - |
| Jurisprudence | 3 |
| Réponses ministérielles | 13 |
| Informations générales | 1 |

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2022-05

Publié le 02 mai 2022



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 10
- Informations générales page 14
- Réponses ministérielles page 16
- Annuaire des services page 31



Textes officiels

Télétravail.

[Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#)

L'accord relatif au télétravail du 13 juillet 2021, initialement présenté dans les informations générales du [CDG info n°7 de 2021](#), page 14, a été publié au JORF du 3 avril 2022.

Services de médecine de prévention.

[Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale](#)

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

Objet : modification des dispositions relatives à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 16 avril 2022.

Notice : le décret modifie les dispositions concernant la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive : développement de la pluridisciplinarité, opportunités permises par les développements technologiques.

Conservateur du patrimoine.

[Décret n° 2022-558 du 14 avril 2022 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine](#)

Objet : réforme du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 17 avril 2022.

Notice : le décret revalorise la carrière des conservateurs du patrimoine de la fonction publique territoriale, notamment

en créant un échelon supplémentaire dans chacun des deux grades du cadre

d'emplois et en supprimant l'échelon de stagiaire.

Conservateur du patrimoine.

[Décret n° 2022-559 du 14 avril 2022 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs territoriaux du patrimoine](#)

Objet : échelonnement indiciaire applicable aux membres du cadre

d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 17 avril 2022.

Notice : le décret procède à la revalorisation de l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine, en cohérence avec l'échelonnement indiciaire du corps homologue de l'Etat.

Sapeurs-pompiers.

[Décret n° 2022-557 du 14 avril 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers](#)

Publics concernés : services d'incendie et de secours, sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours.

Objet : déconcentration de la gestion des officiers supérieurs de sapeurs-pompiers, adaptation des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels et de la gestion des sapeurs-pompiers volontaires à cette déconcentration, attribution des compétences des instances nationales propres aux sapeurs-pompiers volontaires aux instances départementales, prise en compte des évolutions de la formation professionnelle et déclinaison à la formation des sapeurs-pompiers volontaires ainsi que diverses mesures d'ajustement de l'organisation des

services d'incendie et de secours associées.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 17 avril 2022.

Notice : ce décret transfère aux préfets la gestion des différents actes de gestion relatifs aux officiers supérieurs de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires qui relevaient, jusqu'à présent, du ministre chargé de la sécurité civile. Il tire les conséquences, dans les décrets statutaires, du nouveau rôle du représentant de l'Etat. Il transfère aux comités consultatifs départementaux de sapeurs-pompiers volontaires les missions de la commission nationale de changement de grade, y compris dans le champ disciplinaire. Ce décret intègre les évolutions de la formation professionnelle. Il institue des dispositions particulières relatives aux sapeurs-pompiers professionnels exerçant dans les services de l'Etat et de ses établissements publics. Ce décret adapte les correspondances de certains grades et

emplois de sapeurs-pompiers professionnels ainsi que certaines indemnités associées, et modifie en conséquence les conditions d'accès au concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels. Il permet également de reconnaître l'emploi d'infirmier-chef et vient permettre la mise en place de référents de spécialités. Il prend en compte dans les textes applicables les mesures d'application immédiate de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le

volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, notamment la définition des services d'incendie et de secours. Il intègre également les ajustements rendus nécessaires par l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique. Enfin, il adapte les compétences des instances locales vis-à-vis des dispenses de formation, ainsi que les conditions d'accès des étudiants en médecine et en pharmacie aux grades concernés d'aspirants de sapeurs-pompiers volontaires.

SMIC.

[Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Objet : fixation des montants applicables au 1^{er} mai 2022 du salaire minimum de croissance national et du minimum garanti.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} mai 2022.

Notice : à compter du 1^{er} mai 2022, l'arrêté porte, en métropole, le montant du SMIC brut horaire à 10,85 € (augmentation de 2,65 %), soit 1 645,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti s'établit à 3,86 € au 1^{er} mai 2022.

Minimum de traitement.

[Décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Publics concernés : administrations, personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé.

Objet : relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} mai 2022.

Notice : le décret augmente à compter du 1^{er} mai 2022 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 343 (soit indice brut 371), à l'indice majoré 352 correspondant à l'indice brut 382.

Protection sociale complémentaire.

[Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement](#)

Publics concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public et de droit privé.

Objet : définition des garanties minimales des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance et de santé et fixation du montant de référence pour le calcul de la participation minimale

obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties santé et prévoyance.

Entrée en vigueur : les dispositions relatives aux risques en matière de prévoyance entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Les dispositions relatives aux risques en matière de santé entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Notice : le décret précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

Reclassement.

[Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#)

Publics concernés : agents titulaires de la fonction publique territoriale.

Objet : adaptation du dispositif de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et

de la période de préparation au reclassement.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} mai 2022.

Notice : le décret adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement, détermine les cas de report du point de départ et de sa prolongation. Il précise également les modalités selon lesquelles une procédure de reclassement peut être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire.

Comité d'évaluation des normes.

[Décret n° 2022-606 du 22 avril 2022 relatif à la composition, au](#)

[fonctionnement et à l'organisation du comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques](#)

Publics concernés : personnes atteintes de maladies chroniques, membres du comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques.

Objet : modalités relatives à la composition, au fonctionnement et à l'organisation du comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 24 avril 2022.

Notice : le texte détermine la composition du comité chargé d'évaluer les textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques, institué pour trois ans par l'article 1er de la loi n° 2021-1575 du 6 décembre 2021 relative aux restrictions d'accès à certaines professions en raison de l'état de santé, afin de favoriser l'égal accès au marché du travail et aux formations professionnelles de toute personne, quel que soit son état de santé. Il précise également les modalités de fonctionnement et d'organisation de cette instance d'expertise.

Place de l'emploi public.

[Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#)

Publics concernés : agents publics et administrations de la fonction publique.

Objet : modification du décret portant sur l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 23 avril 2022.

Notice : le décret vise à actualiser les modalités et règles relatives à la publication des offres d'emplois et à élargir le périmètre des emplois soumis à l'obligation de publicité par une limitation des dérogations figurant en annexe.

Techniciens de laboratoire médical, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens de la fonction publique territoriale.

[Décret n° 2022-625 du 22 avril 2022 relatif aux techniciens paramédicaux territoriaux relevant des spécialités technicien de laboratoire médical,](#)

[préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien](#)

Publics concernés : techniciens de laboratoire médical, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens de la fonction publique territoriale.

Objet : intégration des techniciens de laboratoire médical, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens de la fonction publique territoriale en

catégorie A du fait de la réingénierie de leur diplôme.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} mai 2022.

Notice : ce décret tire les conséquences de l'intégration des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens en catégorie A. Ce décret insère ces trois spécialités dans le cadre d'emplois des

pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux en conséquence des accords du 13 juillet 2020, dits du « Ségur de la santé ». Ce décret précise également les modalités de reclassement des agents dans les nouvelles structures de carrière ainsi que les dispositions transitoires applicables aux agents en 2022.

Techniciens de laboratoire médical, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens de la fonction publique territoriale.

[Décret n° 2022-627 du 22 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : techniciens de laboratoire médical, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens de la fonction publique territoriale.

Objet : nouvel échelonnement indiciaire des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens. Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} mai 2022.

Notice : le décret tire les conséquences, en matière d'échelonnement indiciaire, du passage des diététiciens, techniciens de laboratoire et des préparateurs en pharmacie hospitalière en catégorie A dans la fonction publique territoriale. Ils bénéficient ainsi de l'échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Sages-femmes territoriales.

[Décret n° 2022-753 du 28 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales](#)

Publics concernés : sages-femmes territoriales.

Objet : échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales.

Entrée en vigueur : le décret est applicable aux rémunérations dues à compter du mois d'avril 2022.

Notice : le décret procède à la revalorisation de la grille indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales. Lorsque cette revalorisation n'est pas équivalente sur certains échelons à celle

des fonctionnaires des autres échelons, le décret prévoit le versement d'une

indemnité différentielle.

Fonctionnaire détaché – régime de retraite (taux).

[Décret n° 2022-705 du 26 avril 2022 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite](#)

Publics concernés : fonctionnaires tous versants, magistrats et militaires.

Objet : taux de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 28 avril 2022.

Notice : le décret fixe le taux de la cotisation des fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi que des magistrats et militaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international ayant opté pour l'affiliation volontaire à leur régime spécial de retraite.

prime de revalorisation.

[Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : agents publics titulaires et contractuels de la fonction publique territoriale exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Objet : création d'une prime de revalorisation.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret s'appliquent au titre des rémunérations dues à compter du mois d'avril 2022 .

Notice : le décret permet, pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative de la fonction publique territoriale qui exercent des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles, le service d'une prime de revalorisation dont le montant est équivalent au complément de traitement instauré par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics. Il rend aussi possible une prime de revalorisation d'un montant brut de 517 euros pour certains agents territoriaux exerçant les fonctions de médecin au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, en particulier la protection maternelle infantile.

La mise en place d'une telle prime nécessite une délibération prise après avis

préalable des comités sociaux territoriaux (comités techniques).

Médecin coordonnateur.

[Décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public](#)

Publics concernés : agents publics titulaires et contractuels des fonctions publiques hospitalière et territoriale exerçant les fonctions de médecin coordonnateur au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

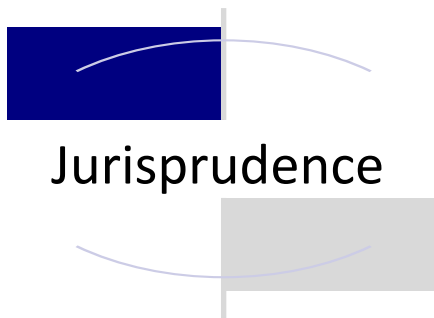
Objet : création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en

établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret s'appliquent au titre des rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} avril 2022.

Notice : le décret instaure une prime de revalorisation pour les agents publics titulaires et contractuels des fonctions publiques hospitalière et territoriale exerçant les fonctions de médecin coordonnateur au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

La mise en place d'une telle prime nécessite une délibération prise après avis préalable des comités sociaux territoriaux (comités techniques).



Jurisprudence

Recrutement – Fonctionnaire écarté au profit d’un agent contractuel – faute d’une administration ayant privilégié le recrutement d’agents contractuels à un fonctionnaire.

[CAA de PARIS, 6ème chambre, 22/03/2022, 20PA02259, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente professeuse de chant du cadre d'emploi d'assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe, est employée à temps non complet par un établissement public. Elle postulait depuis plusieurs années pour compléter ses heures. Ainsi, au cours de l'année 2014, elle a à nouveau postulé, en complément des heures qu'elle effectuait déjà, pour plusieurs postes d'enseignant musical à pourvoir pour la rentrée de septembre 2014. De même, elle a également postulé pour deux postes à la rentrée 2015 - 2016. Aucune réponse ne lui a été apportée, de sorte que sa candidature a été implicitement écartée. Par la suite, le 26 mai 2015, elle a demandé au président de la communauté d'agglomération la communication des arrêtés de nomination des agents recrutés à ces postes. A défaut de réponse, le 9 octobre 2015, elle a saisi

*la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) pour obtenir communication desdits arrêtés de nomination. Ayant finalement eu communication des trois arrêtés concernant le conservatoire et **constatant qu'elle a été écartée au profit d'un agent non titulaire**, elle a présenté par courrier du 24 janvier 2017, reçu le 25 janvier 2017, une demande préalable d'indemnisation à l'établissement public. A défaut de réponse à cette demande dans un délai de deux mois, une décision implicite de rejet est née le 26 mars 2017. L'agente a demandé au Tribunal administratif de Melun la condamnation de l'établissement public territorial à lui verser la somme de 35 000 euros au titre des préjudices subis du fait de ces nominations intervenues à son détriment et qu'elle estime illégales. Par un jugement du 25 juin 2020, le Tribunal administratif de Melun a partiellement fait droit à sa demande en condamnant l'établissement public territorial à la somme de 27 000 euros. L'établissement public a fait appel de cette décision.*

Les juges d'appels rappelant la législation applicable aux recrutements dans la fonction publique, précisent qu'il ressort de ces dispositions, lesquelles sont claires et n'ont pas à être interprétées, que le recrutement d'un agent non titulaire pour

occuper un emploi permanent n'est possible que pour assurer le remplacement momentané d'un titulaire indisponible ou pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un candidat statutaire. Par suite, dès lors qu'un emploi vacant peut être pourvu par un candidat statutaire, le recrutement d'un agent non titulaire sur ce poste est en principe illégal. Il n'en va autrement que si la collectivité établit que l'emploi concerné ne correspond pas au grade du ou des candidats statutaires.

Il résulte de l'instruction que l'agente s'est portée candidate à deux postes au conservatoire pour la rentrée scolaire 2014, au poste d'éveil-initiation musicale proposé aux rentrées 2014 et 2015 par un

autre conservatoire ainsi qu'à un poste proposé au sein d'un troisième conservatoire pour la rentrée scolaire 2015. L'ensemble de ces candidatures n'ont toutefois pas été retenues et des agents contractuels ont été recrutés sur chacun de ces postes sur le fondement des dispositions de l'article 3-2 de la loi du 9 janvier 1984, l'établissement public territorial invoquant « l'inadéquation du profil » de l'agente, sans toutefois établir ni même n'alléguer que ces postes ne correspondaient pas à son grade. Ainsi, ces emplois ne pouvaient légalement être confiés à un agent contractuel.



La Cour administrative d'appel rejette la requête en annulation présentée par l'établissement public.

Agent contractuel - licenciement – méconnaissance du délai de préavis - absence d'action pénale – illégalité du licenciement en tant qu'il prend effet avant l'expiration du préavis.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 04/02/2022, 457135, Publié au recueil Lebon](#)

En vertu de l'article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'agent non titulaire recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée ne peut être légalement licencié avant le terme de son contrat par l'autorité territoriale

compétente qu'après un préavis, sauf si le licenciement est prononcé pour des motifs disciplinaires ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

La méconnaissance de ce délai n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de la décision de licenciement, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

L'agent non titulaire ayant été illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation, dont il revient au juge administratif, saisi de conclusions à cette fin, de fixer le montant.

Discipline – révocation (oui).

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 04/04/2022, 19BX03398, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint administratif principal d'un centre communal d'action sociale (CCAS) exerçait les fonctions d'instructeur du service mandataire d'aide à domicile. Il a fait l'objet d'une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle le président du CCAS a prononcé à son encontre la sanction de révocation. L'agent fait appel du jugement par lequel un tribunal a rejeté sa demande tendant à la condamnation de son employeur au titre de dommage et intérêt.

Pour révoquer l'agent, le président du CCAS a retenu que ce dernier avait édité au profit de sa conjointe des fiches de paie pour plus de 230 heures, alors qu'elle était placée en position de congé maternité sans que la somme correspondante soit enregistrée dans le livre de paie, édité des fiches de paie au bénéfice d'un tiers en l'absence de contrat de travail signé par un employeur en situation de vulnérabilité, et établi pour une troisième personne intervenant chez ce même employeur des fiches de paie pour un total mensuel de 400 heures entre juillet et décembre 2011 en facturant simultanément certaines heures à plusieurs employeurs différents. Il a encore été reproché à l'agent un comportement déplacé envers une employée de maison et d'avoir pratiqué des massages à domicile contre rémunérations obtenues d'un employeur en état de vulnérabilité. Ces faits ont été considérés, par le président du CCAS, comme constitutifs d'un manquement à l'honneur et à la probité et comme

portant atteinte à la considération du service.

L'agent, eu égard à ses fonctions et à ses responsabilités, ne pouvait ignorer que son épouse n'avait pas le droit percevoir à la fois un salaire et une allocation au titre de son congé de maternité. Il a d'ailleurs reconnu la matérialité de ce fait devant le conseil de discipline et, s'il le conteste désormais, il ne produit aucun élément permettant d'estimer que les états d'heures litigieux auraient été établis par une autre personne.

Il résulte de l'instruction que l'agent a été placé en congé pour maladie en février 2012, soit postérieurement à la période pendant laquelle se sont produits les faits qui lui sont reprochés. Par suite, il n'est pas fondé à soutenir qu'il n'était pas responsable des faits litigieux dès lors qu'il était absent lors de leur survenance.

Il résulte de l'instruction que ces manquements sont imputables à l'agent qui était responsable de la rédaction des contrats de travail, de la facturation des prestations, de l'établissement des éléments de paie et des relevés de service fait. Le contrôle de la réalité et du volume des prestations était également au nombre de ses missions. Enfin, il ne résulte pas de l'instruction que les états d'heures et les fiches de paie établis par l'agent en 2011 auraient été validés par sa hiérarchie. Au contraire, c'est le contrôle effectué par la responsable du service d'aide à domicile du CCAS qui a mis en lumière, début 2012, les manquements de l'intéressé à ses tâches.

L'intéressé a été poursuivi devant le tribunal correctionnel par la caisse primaire d'assurance maladie pour délit de fraude aux allocations au préjudice des organismes de protection sociale par la délivrance, au profit de son épouse, de bulletins de paie fictifs. Si, par jugement

du 7 janvier 2014, le tribunal correctionnel a relaxé l'agent du chef de ce délit, l'autorité de la chose jugée qui s'attache à ce jugement, qui au surplus ne concerne pas un fait retenu en tant que tel dans les motifs de la sanction, ne s'impose ni à l'autorité disciplinaire ni au juge administratif.

Il résulte de ce qui précède que le motif de la révocation, fondé sur ce que l'agent a commis de graves erreurs dans la gestion des contrats de travail et des bulletins de paie, n'est pas entaché d'inexactitude matérielle.

Contrairement à ce soutient le requérant, la sanction de révocation n'est pas fondée sur un viol qu'il aurait commis à l'encontre d'une employée de maison mais sur son mauvais comportement à l'égard de cette personne. Il résulte de l'instruction que la responsable du service d'aide à domicile a rédigé le 2 février 2012 une note alertant la direction du centre sur le comportement de cet agent envers une employée. Selon cette note, deux instructeurs du service de l'aide à domicile et une employée de maison ont été témoins, dans les locaux du service, des invectives que l'agent a adressées à une autre employée, laquelle a été très choquée par la teneur des propos employés. Cet incident a conduit le concubin de la salariée à se rendre quelques heures après dans le service du CCAS pour exiger des explications de la part de l'agent. L'auteur de la note a attesté que son intervention avait permis de calmer les deux hommes qui ont eu un échange particulièrement vif dans les locaux mêmes du centre.

Il résulte de ce qui précède que le motif de la révocation fondé sur ce que l'agent a eu un comportement déplacé envers une employée et porté atteinte à la considération du service n'est pas entaché d'inexactitude matérielle.

Il est constant que l'agent, en se prévalant de ses connaissances en médecine chinoise, a pratiqué des massages sur certaines personnes bénéficiaires de prestations d'aide à domicile. Il résulte de l'instruction que ces massages ont été pratiqués à l'insu du CCAS, qu'ils ont été réitérés et rémunérés, l'agent ayant perçu plus de 3 000 euros sur une période de trois mois. Ces agissements, prohibés par les dispositions législatives précitées, constituent des manquements à l'obligation de se consacrer pleinement aux fonctions et à l'obligation de servir. De plus, il résulte de l'instruction, et notamment des débats devant le conseil de discipline et relatés dans le procès-verbal de séance, que l'une des personnes ayant fait l'objet des massages pratiqués contre rémunérations par l'agent présentait un état de vulnérabilité, qui a d'ailleurs justifié son placement sous mesure de protection après les faits en cause. Ce faisant, l'agent a manqué à son obligation de probité en obtenant des rémunérations d'une personne vulnérable.

Les juges rejettent la demande de l'agent, au regard de la multiplicité et de la gravité des faits commis et de leur répercussion sur le fonctionnement et sur l'image du service, la sanction de révocation n'est pas disproportionnée.



Informations générales

[Conseil d'Etat - Retour sur 5 années de médiation administrative](#)

(Suite à la parution du [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](#), le Centre de Gestion 49 proposera prochainement de nouvelles conventions d'adhésion à la Médiation Préalable Obligatoire [MPO])

Cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle, la justice administrative fait le point sur la médiation administrative, outil d'apaisement et de co-construction au bénéfice des citoyens. Depuis 2017, 4 327 médiations volontaires ont été réalisées par les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel, dont la moitié a permis d'aboutir à un accord. Le dispositif de médiation préalable obligatoire, pérennisé depuis le 25 mars 2022, a permis de trouver un accord pour 76 % des 4 364 médiations préalables menées depuis le début de son expérimentation. [...]

La médiation préalable obligatoire :

Essai transformé pour la médiation préalable obligatoire (MPO), avec un taux d'accord de 76 %.

L'obligation de tenter une médiation, avant le dépôt d'un recours, a été expérimentée, entre 2018 et 2021, pour un certain nombre de litiges (fonction publique, contentieux sociaux, logements) et sur une partie du territoire.

L'expérimentation, coordonnée par le Conseil d'État, a permis de mener à terme 4 364 médiations préalables dont 76 % ont abouti à un accord, avant la phase contentieuse.

À la suite des recommandations formulées par le Conseil d'État dans le cadre de l'évaluation de cette expérimentation, le dispositif de médiation préalable obligatoire (MPO) est désormais pérennisé (cf. décret n° 2022-433 du 25 mars 2022). La MPO s'applique pour les décisions individuelles défavorables à l'ensemble des agents du ministère de l'Éducation nationale et à tous les agents de la fonction publique territoriale en lien avec les 97 centres de gestion de la fonction publique. La MPO concerne également l'ensemble des décisions individuelles prises par Pôle Emploi.

« Si la médiation est possible à tous les stades de vie d'un litige, elle est par nature plus opportune et plus efficace lorsqu'elle est mise en œuvre dans le cadre de litiges naissants ou émergents. En consacrant un véritable espace-temps à la médiation

entre la naissance du litige et l'introduction du contentieux, la MPO laisse espérer une déjudiciarisation croissante des litiges et un renforcement des liens sociaux au sein comme avec les

administrations et collectivités concernées.» Amaury Lenoir, délégué national à la médiation pour les juridictions administratives au Conseil d'État.



Réponses ministérielles



Prise en charge par la collectivité locale du chômage d'un stagiaire non titularisé

[Question écrite n° 26498 de M. Hervé Maurey \(Eure - UC\) publiée dans le JO Sénat du 03/02/2022 - page 526 – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 1993](#)

En vertu de l'article 5 décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, le fonctionnaire territorial stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage. En outre, l'article 17 du même décret prévoit que le fonctionnaire territorial stagiaire qui perd involontairement son emploi perçoit à ce titre, s'il remplit les conditions d'octroi, l'allocation de retour à l'emploi. Les cas dans lesquels la privation d'emploi est involontaire ont été limitativement énumérés par l'article 2 du règlement

d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, parmi lesquels figure la perte d'emploi résultant d'un licenciement. Les conditions d'octroi de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, outre la privation involontaire d'emploi au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail, sont rappelées à l'article 1er dudit règlement d'assurance chômage : une durée d'affiliation nécessaire, des conditions d'âge, d'aptitude physique, de recherche d'emploi et d'inscription comme demandeur d'emploi. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que le fonctionnaire territorial stagiaire non titularisé à l'issue de la période de stage initiale ou prorogée se trouve licencié pour insuffisance professionnelle, et par conséquent, involontairement privé d'emploi au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail. Il est donc éligible à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions susmentionnées. S'agissant de l'indemnisation au titre du chômage de l'agent public involontairement privé d'emploi prévue par les articles R. 5424-2

et 5424-3 du code du travail, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier

employeur. En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales peuvent adhérer au régime d'assurance chômage pour les agents non titulaires. S'agissant d'un agent titulaire de la fonction publique territoriale, l'indemnisation de l'allocation d'assurance est dans tous les cas à la charge de l'employeur. Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime d'indemnisation des agents publics involontairement privés d'emploi.

Adaptation des horaires de travail et nécessités de service

[Question écrite n° 26343 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 20/01/2022 - page 319 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 1988](#)

Aux termes de l'article L. 631-2 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire est, en principe, à l'expiration d'un congé de maternité, réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Il est de jurisprudence constante (Conseil d'État, 2 octobre 2009, n° 312900 et 19 décembre 2007, n° 296745) **qu'il appartient à l'autorité administrative, agissant en tant que chef de service, de déterminer dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, notamment de la délibération définissant les cycles de**

travail des agents, les horaires de travail et les obligations de service des personnes placées sous son autorité. Si l'agent territorial est soumis à un **cycle annuel** de travail, une collectivité territoriale **peut élaborer des plannings individuels mensuels** définissant les horaires de travail de ces agents et fixer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier (Conseil d'État, 21 juin 2021, n° 437768). Les dispositions réglementaires en vigueur en matière de temps de travail apportent un certain nombre de garanties aux agents territoriaux. Lorsqu'il définit l'organisation du travail au sein de sa collectivité, l'organe délibérant est ainsi tenu de respecter les garanties minimales de travail, notamment les règles relatives au temps de pause, au repos minimum ou encore à la durée quotidienne du travail. En cas de litige portant sur la modification périodique des horaires de travail imposée

par l'employeur aux agents dont le temps de travail est annualisé, **le juge fait une appréciation au cas par cas et examine notamment si les contraintes sont justifiées par des nécessités de service et si les règles applicables dans la fonction publique en matière de temps de travail sont respectées** (Conseil d'État, 21 juin 2021, n° 437768). **Aucune disposition ne prévoit toutefois de droit spécifique à aménager, sur demande de l'agent, les horaires de travail des agents publics territoriaux revenant d'un congé maternité.** La possibilité de modifier, sur demande de l'agent, les horaires de travail **relève de la compétence de l'autorité territoriale**, qui apprécie de telles demandes **au cas par cas en fonction des nécessités de service.** En cas de litige, il appartient au juge administratif de se prononcer sur la recevabilité du refus de

l'employeur de modifier les horaires de travail au regard des impératifs liés aux nécessités de service. Plusieurs dispositifs sont en revanche applicables aux agents publics territoriaux qui souhaitent, au retour de leur congé de maternité, aménager leur temps de travail. Les fonctionnaires allaitant un enfant peuvent ainsi bénéficier pendant une année, sous réserve des nécessités de service, d'un aménagement d'horaire d'une heure maximum par jour, en application de l'article 46 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Par ailleurs, un temps partiel de droit est accordé aux fonctionnaires à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, dans les conditions fixées par l'article L.612-3 du code général de la fonction publique.

Formation des agents de police municipale

[Question écrite n° 26217 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 13/01/2022 - page 172 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 2019](#)

En application des articles R. 511-19 et R. 511-21 du code de la sécurité intérieure (CSI), les agents de police municipale doivent suivre une formation préalable puis une formation annuelle d'entraînement au maniement des armes

qu'ils sont autorisés à porter dans le cadre de leurs fonctions. Initialement prévues pour des armes de catégories B et C, ces formations ont été élargies à certaines armes de la catégorie D (matraques de type bâton de défense, tonfa, matraques ou tonfas télescopiques) par le décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016 relatif aux conventions locales de sécurité des transports collectifs et aux conditions d'armement des agents de police municipale, des gardes champêtres et des agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP. Les modalités de ces formations sont prévues par l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à

l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention. Ce texte prévoit que l'organisation et les modalités de mise en œuvre de la formation d'entraînement des agents de police municipale au maniement des matraques et tonfas ainsi que les générateurs d'aérosols incapacitants ou lacrymogènes de catégorie B sont fixées par le maire de la commune ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) qui les emploie. Un état annuel des séances d'entraînement doit être transmis au préfet, ce qui constitue une occasion pour les communes d'échanger avec les services de l'État sur d'éventuelles difficultés. Ces dispositions ont été mises en place avec le soutien du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), organisme en charge de la formation des agents de police municipale. Elles permettent une plus grande flexibilité vis-à-vis des

communes et EPCI qui, pour certaines d'entre elles, organisaient d'ores-et-déjà des formations d'entraînement de leurs agents. En outre, ces modalités plus souples autorisent les communes à mutualiser leurs entraînements, ce qui en facilite la mise en œuvre notamment pour les plus petites d'entre elles, mais aussi le recrutement d'un formateur correspondant aux critères de diplômes et de parcours professionnel qu'elles fixent. Dans cette optique, les communes et EPCI peuvent demander au CNFPT, en charge notamment de la formation des moniteurs de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention, de leur fournir une liste de ces moniteurs afin de faciliter leurs recherches. Elles peuvent également s'appuyer sur l'article 7-2 de l'arrêté du 3 août 2007, qui définit les thèmes suivis lors de la formation des moniteurs de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention, afin de les comparer avec le curriculum vitae d'un futur formateur.

Supplément familial de traitement pour les fonctionnaires

[Question écrite n° 25554 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 25/11/2021 - page 6515 5 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 2040](#)

Le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation fixe, dans ses articles 10 à 12, les conditions d'octroi et les modalités d'attribution du supplément familial de traitement (SFT). L'article 10 énonce que le droit au SFT est ouvert aux agents

publics « au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente » et précise en outre que la notion d'enfant à charge correspond à celle fixée par le titre 1er du livre V du code de la sécurité sociale. Or le Conseil d'État a précisé que la notion de « charge effective et permanente » au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du code de la sécurité sociale s'entendait de la direction tant matérielle que morale de l'enfant (CE 3e/8e SSR, 2 avril 2015, n° 367573). En conséquence, pour prétendre au SFT, l'attributaire doit pouvoir démontrer qu'il assure financièrement l'entretien de l'enfant et assume à son égard la responsabilité affective et éducative. A contrario, il n'est pas nécessaire de justifier d'un lien juridique de filiation. Par ailleurs, la loi n° 2019-828

du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour prendre en compte les évolutions de la cellule familiale, a ouvert la possibilité de partager par moitié le SFT en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents. Il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'en cas de recomposition familiale, un agent public peut solliciter le versement du SFT au titre des enfants de son nouveau conjoint s'il en assure la « charge effective et permanente ». Néanmoins, il n'est pas nécessaire que le parent en assure la garde exclusive. L'autre parent peut également en assurer la « charge effective et permanente » et, à ce titre percevoir pour moitié le SFT, lorsque la résidence de l'enfant est fixée en alternance au domicile de chacun des parents.

Agents recenseurs

[Question écrite n° 25912 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 16/12/2021 - page 6870 – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 1990](#)

L'article 156 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité prévoit que **les agents recenseurs sont des agents de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale affectés à la tâche d'effectuer les enquêtes de**

recensement ou recrutés par eux à cette fin. Le V de ce texte précise que : "L'inéligibilité prévue au douzième alinéa de l'article L. 231 du code électoral s'applique à tous les agents recenseurs, quel que soit le nombre d'habitants de la commune." Cet alinéa dispose que : "Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins

de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle." Les conseillers municipaux ne peuvent donc exercer les fonctions d'agent recenseur. Cette incompatibilité

est justifiée par la volonté du législateur de permettre l'organisation du recensement dans les meilleures conditions de neutralité ainsi que d'éviter toute suspicion dans le travail exercé par les agents recenseurs.

Liquidation des congés après un congé maladie ordinaire et transfert sur le compte épargne temps

[Question écrite n° 27028 de Mme Christine Herzog \(Moselle - UC-R\) publiée dans le JO Sénat du 03/03/2022 - page 1066 – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 1995](#)

La circulaire du ministre de l'intérieur NOR COTB1117639C en date du 8 juillet 2011 précise qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report des congés annuels non pris pour cause de maladie. Ainsi que l'ont rappelé plusieurs réponses ministérielles (réponse n° 08187, publiée au JO Sénat du 28 février 2019 et réponse n° 39414, publiée au JO de l'Assemblée nationale le 11 janvier 2022), **les agents territoriaux qui n'ont pas pu prendre leurs congés annuels pour cause de maladie peuvent reporter ces congés annuels non pris, dans les conditions fixées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne** (notamment, arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009) et

la jurisprudence administrative (notamment, décisions du Conseil d'État du 26 avril 2017, n° 406009 et du 14 juin 2017, n° 391131). À ce titre, le juge communautaire estime d'une part, qu'une demande présentée au-delà d'une **période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été ouverts** peut être rejetée par l'employeur et, d'autre part, que le report doit s'exercer **dans la limite d'un congé annuel de quatre semaines. Le respect de ces conditions s'impose à tous les employeurs et agents publics.** La prise des congés annuels reportés est soumise, comme toute demande de congés, à l'accord de l'employeur. L'autorité territoriale peut fixer le calendrier des congés dans l'intérêt du service. Ainsi, l'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux dispose que le calendrier des congés annuels est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. En ce sens, il est de jurisprudence constante d'une part, que les dates de ces congés restent soumises à l'accord exprès du chef

de service (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6 novembre 2003, n° 99BX02762) et d'autre part, que tout refus de congé doit se fonder sur les nécessités de service (Cour administrative d'appel de Nantes, 25 avril 2013, n° 12NT00320). De plus, l'exercice effectif des droits à congé est subordonné à une demande de la part de l'agent, le Conseil d'État rappelant qu'aucune disposition n'autorise une autorité hiérarchique à placer d'office un agent en congé annuel (Conseil d'État, 25 juin 2014, n° 354376). Par ailleurs, le juge administratif a admis que l'administration est en droit d'aménager, dans l'intérêt du service, la période durant laquelle les congés annuels peuvent être pris (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 juillet 2000, n° 96BX01489). La Haute assemblée considère ainsi que l'intérêt du service peut justifier qu'un chef de service impose à ses agents un calendrier des

congés (Conseil d'État, 14 octobre 2015, n° 387347). L'agent en **congé de maladie ordinaire** a la possibilité d'alimenter son **compte épargne-temps (CET) dans les conditions de droit commun** (réponse ministérielle à la question écrite n° 07811, publiée au JO Sénat du 21 février 2019). En cas de litige entre l'agent et l'autorité hiérarchique, portant sur les conditions d'alimentation du CET, aux termes de l'article 10 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, « tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé ». Dans cette hypothèse, ce même article 10 prévoit que l'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire.

Quotas de promotion interne

[Question écrite n° 26425 de M. Jean-Jacques Michau \(Ariège - SER\) publiée dans le JO Sénat du 27/01/2022 - page 449 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 2042](#)

Aux termes de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, « les fonctionnaires sont

recrutés par voie de concours ». Ainsi, le principe en matière d'accès aux grades de la fonction publique est le concours, garant de l'égalité de traitement des agents. Le concours interne, réservé aux agents ayant une certaine ancienneté dans la fonction publique, constitue le mode privilégié de progression des fonctionnaires dans leur carrière. Toutefois, aux termes de l'articles 39 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés à des fonctionnaires pouvant bénéficier de la

promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, soit après examen professionnel, soit au choix. Ces dispositions dérogatoires au principe du recrutement par concours offrent aux agents titulaires qui ont fait la preuve de leur valeur professionnelle et détiennent l'aptitude à exercer des fonctions supérieures, une possibilité de promotion interne, laquelle leur permet d'évoluer vers une catégorie supérieure sans avoir satisfait à la réussite d'un concours. Cette règle des quotas permet de diversifier le recrutement, de conserver une pyramide des âges cohérente au sein de chaque collectivité et d'encourager la mobilité entre collectivités. En effet, une politique active de mobilité peut accroître significativement le nombre de nominations à la promotion interne au sein d'une collectivité. Le principe des quotas constitue une règle homogène de promotion interne pour des agents qui, bien qu'appartenant à un même cadre d'emplois, relèvent d'employeurs

différents. Il permet, en outre, d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'État, respectant en cela la parité entre les deux fonctions publiques et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation des quotas de promotion interne des agents de la fonction publique territoriale. Toutefois, les possibilités de recrutement de contractuels sur emploi permanent ayant été élargies par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, si cela se traduisait effectivement par une baisse du nombre de recrutements de fonctionnaires, une réflexion pourrait être engagée pour aménager, au niveau réglementaire, ces quotas en vue de prendre en compte, outre le recrutement de fonctionnaires, celui de contractuels sur emploi permanent, afin de ne pas restreindre les possibilités de promotion interne des fonctionnaires.

Devenir des secrétaires de mairie

[Question écrite n° 26424 de M. Jean-Jacques Michau \(Ariège - SER\) publiée dans le JO Sénat du 27/01/2022 - page 448 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 2042](#)

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 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). Enfin, s'agissant du volet recrutement et formation, le Gouvernement, sous l'impulsion d'Amélie de Montchalin et de Joel Giraud, 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 cordonner 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.

Question sur la bonification du temps de travail

[Question écrite n° 25859 de M. JérémY Bacchi \(Bouches-du-Rhône - CRCE\) publiée dans le JO Sénat du 16/12/2021 -](#)

[page 6879 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 14/04/2022 - page 2041](#)

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a abrogé les régimes dérogatoires de travail antérieurs à 2001. Le Gouvernement a retenu un calendrier de mise en œuvre permettant de laisser aux exécutifs des collectivités territoriales concernées le temps nécessaire pour mener à bien un dialogue social indispensable avec les organisations syndicales et élaborer avec elles de nouveaux cycles de travail conformes à la durée annuelle de 1 607 heures. Les collectivités concernées disposaient ainsi d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents, l'entrée en vigueur de l'abrogation des régimes dérogatoires de travail antérieurs à 2001 entrant en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition, soit au 1er janvier 2022 pour le bloc communal. Cette mesure ne remet pas en cause les leviers à disposition de l'organe délibérant afin d'organiser et aménager le temps de travail dans sa collectivité, dans les conditions définies par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. À ce titre, l'article 2 du décret précité permet d'abaisser le temps de travail des agents territoriaux dont les missions sont soumises à des sujétions particulières

parmi lesquelles, les « sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ». Cette disposition, également applicable dans la fonction publique d'État en application de l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, permet de tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent. Ces sujétions visent à compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches (Cour administrative d'appel de Paris, 31 décembre 2004, n° 03PA03671). Aucun encadrement de la durée maximale de travail susceptible d'être abaissée en application de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 n'est envisagé et ce, afin de tenir compte de la diversité des emplois, des missions et des spécificités organisationnelles propres à chaque collectivité. Aucun encadrement de cette nature n'est en outre fixé dans la fonction publique d'État. Il appartient cependant à l'autorité territoriale de démontrer de manière précise, dans l'acte pris, que certains métiers sont soumis à des contraintes spécifiques, par exemple, au regard notamment des facteurs de pénibilité prévus par le code du travail et nécessitent une réduction du temps de travail. Il s'agit donc d'une appréciation au cas par cas, sous réserve de l'appréciation

souveraine du juge. Toutefois, les sujétions particulières ne doivent pas aboutir à une iniquité de traitement entre

les agents et doivent dûment être justifiées par la délibération.

Conduite de véhicules agricoles par des agents communaux

[Question écrite n° 19916 de M. Jean-Yves Roux \(Alpes de Haute-Provence - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 14/01/2021 - page 141 – Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 21/04/2022 - page 2136](#)

L'article 27 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a modifié l'article L. 221-2 du code de la route et permet désormais aux personnes titulaires du permis de conduire de la catégorie B - véhicules ayant un poids total autorisé en charge inférieur à 3,5 tonnes affectés au transport de personnes et comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum ou affectés au transport de marchandises - de conduire tous les véhicules et appareils agricoles ou forestiers dont la vitesse n'excède pas 40 kilomètres par heure, ainsi que les véhicules qui peuvent y être assimilés. Par

conséquent, un conducteur titulaire de la catégorie B peut conduire des véhicules ou appareils agricoles ou forestiers ou véhicules assimilés dont la vitesse ne dépasse pas 40 kilomètres par heure. Les employés municipaux, détenteurs de la catégorie B du permis de conduire, sont concernés par cette disposition. S'ils ne sont pas détenteurs a minima de cette catégorie, ils ne peuvent conduire les véhicules précités. Ainsi, si les employés municipaux ont la nécessité de conduire un des véhicules précités dont la vitesse maximale est supérieure à 40 kilomètres par heure, ils devront être titulaires d'un permis de conduire de la catégorie qui correspond au véhicule ou à l'ensemble de véhicules (C1, C1E, C, ou CE). Enfin, des concertations sont engagées avec les instances représentatives du secteur agricole pour voir dans quelles mesures ces personnels titulaires de la catégorie B du permis de conduire pourraient conduire des véhicules dont la vitesse maximale constructeur est supérieure à 40 kilomètres par heure.

Versement d'une allocation de retour à l'emploi par une commune à un agent communal retraité

[Question écrite n° 26586 de M. Jean Bacci \(Var - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 03/02/2022 - page 529 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance - Comptes publics publiée dans le JO Sénat du 21/04/2022 - page 2122](#)

En application des articles 30 et 31 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, le fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie, dont il appartient à la formation plénière du conseil médical, qui a remplacé la commission de réforme, d'en établir la réalité, l'imputabilité au service et le taux d'invalidité, peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande et perçoit, à ce titre, une pension éventuellement assortie d'une rente d'invalidité. S'agissant de l'indemnisation du chômage des agents publics, l'article L. 5424-1 du code du travail prévoit que les agents titulaires des collectivités territoriales peuvent percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. Les hypothèses de privation involontaire d'emploi au sens de l'article L. 5424-1 précité sont limitativement

énumérées à l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, parmi lesquelles figure celle tenant à la radiation d'office des cadres pour tout motif, à l'exclusion des personnels radiés ou licenciés pour abandon de poste et des fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement dans les conditions prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. La radiation des cadres d'un fonctionnaire ouvrant droit à la retraite pour invalidité constitue donc une privation involontaire d'emploi au sens du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020. La perception de cette allocation est également soumise à d'autres conditions dont l'aptitude au travail, en vertu de l'article L. 5422-1 du code du travail. À cet égard, tout demandeur d'emploi inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi peut être soumis à une visite médicale destinée à vérifier son aptitude au travail, et le refus de s'y soumettre entraîne la radiation de cette liste, conformément à l'article L. 5412-1 du code du travail. Il n'appartient pas à l'ancien employeur d'un fonctionnaire involontairement privé d'un emploi au sens de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 précité, même admis à la retraite pour invalidité dans la fonction publique, d'apprécier postérieurement son aptitude au travail, en particulier dans le secteur privé, dès lors qu'elle relève de la seule compétence du préfet, aux termes de l'article R. 5426-1 du même code. **Un**

fonctionnaire admis à la retraite pour invalidité, et percevant une pension de retraite assortie d'une rente d'invalidité, peut ainsi être apte à exercer d'autres fonctions, et percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi sous réserve de remplir l'ensemble des conditions prévues à l'article L. 5422-1 du code du travail, dont le versement incombe à l'employeur public en auto-assurance ayant employé l'agent pendant la durée la plus longue. Le cumul des montants

entre l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une pension d'invalidité est néanmoins limité dans la mesure où la durée d'indemnisation du chômage d'un agent public ne peut en tout état de cause excéder un nombre maximum de jours calendaires, déterminé selon sa situation, à l'article 9 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) – Fonction d'accueil

[Question écrite N° 44703 de Mme Muriel Roques-Etienne \(La République en Marche - Tarn\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/03/2022 page : 1469 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques dans le JO Assemblée Nationale du 19/04/2022 page : 2602](#)

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale détermine les fonctions éligibles à la NBI, le cas échéant, selon l'importance démographique des collectivités ou établissements concernés. Le bénéfice de la NBI est ainsi lié d'une part, aux caractéristiques des emplois occupés au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent et d'autre part, aux caractéristiques et aux enjeux propres à

ces collectivités ou établissements compte tenu du nombre de leurs habitants. Le Conseil d'État a jugé que la fixation de seuils démographiques ne méconnaît pas le principe d'égalité, lequel ne fait pas obstacle à ce que les agents soient soumis à un traitement différent selon la collectivité auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions (CE, 21 octobre 1996, 106338). En ce qui concerne les communes, il ressort du point 33 de l'annexe du décret n° 2006-779 précité **que seuls les agents des communes de plus de 5 000 habitants exerçant des fonctions d'accueil à titre principal sont éligibles à la NBI.** Il n'est pas prévu de dispositions identiques pour les communes de 2 000 à 5 000 habitants. La notion d'accueil du public implique des contacts directs et permanents avec le public (physique ou téléphonique). Ces fonctions doivent, par ailleurs, constituer l'essentiel de l'activité des agents. Par ailleurs, si les agents assurant les fonctions de secrétariat général dans les communes

de 2 000 à 3 500 habitants ou de secrétariat de mairie de communes de moins de 2 000 habitants bénéficient d'une NBI, c'est en raison de la technicité particulière de ces fonctions et des responsabilités qu'elles impliquent en matière de gestion ou de direction de services. Les fonctions d'accueil dans les communes relevant de la même strate démographique n'exigent pas le même niveau de compétences. En l'absence d'une NBI prévue par les textes, le déploiement du régime indemnitaire

tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale permet aux employeurs territoriaux de définir une politique indemnitaire permettant de mieux valoriser certaines fonctions, dont celles d'accueil. Compte tenu de ces éléments, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation en vigueur relative à la nouvelle bonification indiciaire.

Prime de responsabilité des emplois fonctionnels pour les directeurs généraux adjoints des services.

[Question écrite n° 26545 de Mme Sabine Van Heghe \(Pas-de-Calais - SER\) publiée dans le JO Sénat du 03/02/2022 - page 557 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 28/04/2022 - page 2417](#)

Conformément aux articles L. 712-1 et L. 714-4 du code général de la fonction publique, les agents publics territoriaux peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. En vertu du principe de légalité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer sur le fondement du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 une prime de responsabilité, calculée en appliquant au seul traitement indiciaire

brut un taux individuel fixé dans la limite de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction notamment ceux de directeur général des services (DGS) des régions, des départements ou des communes de plus de 2 000 habitants. En application de l'article 3 du décret du 6 mai 1988, seul le directeur général adjoint des services (DGAS) qui assure l'intérim du DGS pendant la durée de son absence peut se voir attribuer le bénéfice de la prime de responsabilité. Le Gouvernement n'envisage pas à ce jour d'étendre le bénéfice de la prime de responsabilité à l'ensemble des DGAS. D'une part, cette prime a pour objet de reconnaître les sujétions spécifiques afférentes aux missions d'un DGS et d'autre part, une telle extension nécessiterait d'instituer un mécanisme de contingentement du nombre d'emplois de DGAS au sein d'une même collectivité pour lesquels cette prime pourrait être versée. Les agents

publics détachés sur l'emploi fonctionnel de DGAS peuvent néanmoins bénéficier du régime indemnitaire défini pour leurs cadres d'emplois d'origine en application de l'article 13-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987. Lorsque ces derniers peuvent bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les collectivités territoriales et leurs

établissements publics peuvent valoriser les fonctions de DGAS en définissant des groupes de fonction et des plafonds indemnitaires spécifiques pour chacun des cadres d'emplois auxquels appartiennent les agents publics susceptibles d'être détachés sur l'emploi de DGAS dans la limite du plafond global des primes octroyées aux corps de la fonction publique de l'État équivalents.

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