

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	11
Circulaires	1
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	8
Informations générales	1

---

Retrouvez le  
CDG INFO

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2023-01**

Publié le 9 janvier 2023



# CDG INFO



---

Sommaire :

• Textes officiels	page 2
• Jurisprudence	page 10
• Circulaires	page 16
• Informations générales	page 17
• Réponses ministérielles	page 19
• Annuaire des services	page 30

\*\*\*



## Textes officiels

### **SDIS - référent mixité et lutte contre les discriminations et le référent sûreté et sécurité.**

[Décret n° 2022-1522 du 7 décembre 2022 relatif au référent mixité et lutte contre les discriminations et au référent sûreté et sécurité des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours](#)

Publics concernés : préfet de département, services d'incendie et de secours, sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs, techniques et

spécialisés des services d'incendie et de secours.

Objet : définition des modalités de désignation et des missions du référent mixité et lutte contre les discriminations et du référent sûreté et sécurité dans les services d'incendie et de secours.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 09/12/2022.

Notice : le décret définit les modalités de désignation et les missions du référent mixité et lutte contre les discriminations et du référent sûreté et sécurité dans les services d'incendie et de secours.

\*\*\*

### **Forfait mobilités durables.**

[Décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : fonctionnaires, agents contractuels recrutés sur un contrat de droit public et agents contractuels recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Objet : élargir le « forfait mobilités durables » aux engins de déplacement

personnel motorisés et aux services de mobilité partagée [mentionnés à l'article R. 3261-13-1 du code du travail](#) et permettre le cumul de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 15 décembre 2022.

Notice : le décret étend le « forfait mobilités durables » aux engins de déplacement personnel motorisés et à l'ensemble des services de mobilité partagée mentionnés à l'article R. 3261-13-1 du code du travail. Il a également pour objet d'autoriser le cumul intégral de ce forfait avec le remboursement partiel

d'un abonnement de transport en commun.

\*\*\*

### **Forfait mobilités durables.**

[Arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat](#)

1° A l'article 1er, les mots : « 100 jours » sont remplacés par les mots : « 30 jours » ;  
2° L'article 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 2. - Le montant annuel du “forfait mobilités durables” prévu à l'article 3 du décret du 9 mai 2020 susvisé est fixé à :

« - 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est comprise entre 30 et 59 jours :

« - 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est comprise entre 60 et 99 jours ;

« - 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est d'au moins 100 jours. ».

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués à compter du 1er janvier 2022.

\*\*\*

### **Relèvement du minimum de traitement.**

[Décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Ce décret augmente à compter du 1er janvier 2023 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 352 (soit indice brut 382), à l'indice majoré 353 correspondant à l'indice brut 385.

[Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le décret porte en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 11,27 euros (augmentation de 1,81 %), soit 1 709,28 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;

Le minimum garanti s'établit à 4,01 euros au 1er janvier 2023.

\*\*\*

## Régime de responsabilité financière des gestionnaires publics.

[Décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics](#)

Publics concernés : Etat, collectivités territoriales, leurs groupements et établissements publics, les établissements publics de santé et les autres administrations publiques dès lors que leur financement est majoritairement public, organismes relevant du code de la sécurité sociale.

Objet : abrogation des dispositions réglementaires relatives aux régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire (comptables publics et assimilés, organismes relevant du code de la sécurité sociale et trésoriers militaires) et définition des conditions de production des comptes, de signalement par les comptables et de prise en charge des déficits tels que prévus respectivement par les articles 3 et 32 de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022.

Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ce décret supprime les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire, précise les modalités du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics (hors volet juridictionnel) et adapte les procédures dans le cadre de ce changement de régime de responsabilité.

Ainsi, le décret supprime toutes les références au jugement des comptes et des gestions de fait, à l'apurement administratif des comptes ainsi qu'à l'examen des états de restes des comptables secondaires de la direction générale des finances publiques (DGFIP) et des comptables de la direction générale des douanes et des droits indirects. Il abroge également l'ensemble des décrets relatifs à la mise en œuvre de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, régisseurs, huissiers de la DGFIP, trésoriers et sous-trésoriers militaires ainsi que des comptables des organismes de sécurité sociale. Il supprime les réserves pouvant être formulées par les comptables à l'occasion de leur installation ainsi que leur obligation de cautionnement.

La mise en place du nouveau régime de responsabilité ne modifiant ni le positionnement ni les missions de contrôle des comptables publics et assimilés, les différentes indemnités de caisse et de responsabilité sont renommées en indemnités de maniement de fonds.

La fin du jugement des comptes se traduit par la suppression de la transmission automatique des comptes et pièces justificatives à la Cour des comptes et aux CRC. Le décret précise les conditions de production des comptes et des pièces justificatives, les modalités de conservation et d'archivage. Le décret supprime également la prestation de serment des comptables devant le juge des comptes au profit d'une prestation de serment devant une autorité administrative.

Le décret précise également les conditions de mise en œuvre de la possibilité pour le comptable de signaler à l'ordonnateur des faits susceptibles de constituer une infraction au titre de l'article L.131-9 du

code des juridictions financières tel que modifié par l'ordonnance précitée. Il fixe également les conditions de prise en charge des déficits résultant exclusivement des fautes ou des erreurs des comptables publics de l'Etat.

Le décret instaure enfin une procédure simplifiée pour la libération du cautionnement des comptables, régisseurs et des huissiers des finances publiques auprès des organismes agréés par le ministre du budget.

Voir également [le site du Ministère de l'Économie, des finances et de la relance - Direction du Budget, et notamment](#) :

- une **plaquette** présentant de façon synthétique les éléments importants de la réforme et les actions à mettre en place ;
- des **éléments de cadrage** détaillant les éléments clés de la réforme, ses objectifs, ses conséquences et répondant aux principales interrogations ;
- un **diaporama commenté** expliquant les caractéristiques de la réforme et permettant aux acteurs publics intéressés de présenter eux-mêmes cette réforme à leurs collaborateurs ou à leurs correspondants.

\*\*\*

## **Journée de carence et COVID-19 ; congé de présence parentale et congé de proche aidant.**

### **[LOI n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023](#)**

La loi de finance pour la sécurité sociale 2023 maintien, pour l'instant, la suspension du jour de carence dans le cas d'un arrêt de travail engendré par le COVID-19 en prévoyant que : L'application du I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est suspendue en cas de congé de maladie directement en lien avec la covid-19. Le lien direct est établi par la production par l'intéressé de l'arrêt de travail établi par l'assurance maladie après une déclaration effectuée via un service en ligne.

L'article 47, prolonge dans le temps les dispositions de l'article 138 de la loi 2004-

806 et incorpore la référence au code général de la fonction publique. Ainsi, dans les établissements publics de santé, pour les médecins et infirmiers visés au 7° de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou visés à l'article L. 84 du code des pensions civiles et militaires de retraite, la limite d'âge fixée à l'article L. 556-11 du code général de la fonction publique est portée, à titre transitoire, à soixante-douze ans jusqu'au 31 décembre 2035.

Concernant le congé de présence parentale, Le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un congé de présence parentale de plus de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. **Toutefois**, lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint avant le terme de la période mentionnée à la première phrase, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de trente-six mois.

Concernant le congé de proche aidant, l'article 88 de cette loi supprime les mots « d'une particulière gravité » de l'article L. 634-1 du code général de la fonction

publique afin de les remplacer par un renvoi à la définition prévue dans le décret pris en application de l'article L. 3142-24 du code du travail

\*\*\*

## Expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétence.

### [Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences](#)

Ce décret, qui entre en vigueur le 29 décembre 2022, vise à permettre, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

*L'article 209 de la loi 2022-217 du 21 février 2022 dispose dans ce cadre que : pour une durée de cinq ans à compter de la publication du décret en Conseil d'Etat prévu au dernier alinéa du présent article et par dérogation aux articles L. 512-8, L. 512-10 à L. 512-13 et L. 512-15 du code général de la fonction publique, **les fonctionnaires de l'Etat, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent être mis à la disposition de personnes morales relevant des catégories mentionnées au a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne***

*morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles.*

*Avant de prononcer la mise à disposition du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique dont il relève apprécie la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, selon les modalités relatives aux contrôles déontologiques dans la fonction publique prévues aux articles L. 124-4 à L. 124-6 du code général de la fonction publique.*

*La mise à disposition est prononcée pour une durée qui ne peut excéder dix-huit mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de trois ans. Cette mise à disposition peut ne pas donner lieu à remboursement. En l'absence de remboursement, elle constitue une subvention, au sens de l'article 9-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, et donne lieu, le cas échéant, à la conclusion de la convention prévue à l'article 10 de la même loi.*

*Chaque année, les communes de plus de 3 500 habitants, les départements, les régions et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre établissent un état des fonctionnaires mis à disposition au titre du présent article ainsi que des structures bénéficiaires de ces mises à disposition. Cet état, annexé au budget, est communiqué chaque année à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget de la collectivité territoriale ou de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.*

*Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation du dispositif de mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat et territoriaux prévu par le présent article 209.*

*Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article, notamment le contenu et les modalités de l'évaluation ainsi que les règles selon lesquelles les administrations de*

*l'Etat et les collectivités territoriales concernées informent les services du ministre chargé de la fonction publique de la mise en œuvre du dispositif.*

\*\*\*

## **Portion saisissable et cessible des rémunérations.**

[Décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations](#)

Le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du code

du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France-entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé.

Le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

\*\*\*

## **Conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés – cumul d'emploi.**

[Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés](#)

Ce texte entre en vigueur le 30 décembre 2023, pour une durée de 3 ans.

Les régions, ou le cas échéant les collectivités ou leurs groupements auxquels les régions ont délégué cette compétence, sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire. Ces services sont exécutés soit en régie, soit par une entreprise de transport de personnes ayant passé à cet effet une convention avec l'autorité organisatrice. Or, les organismes qui exécutent ces

transports ont aujourd'hui des difficultés de recrutement de conducteurs, ce qui perturbe le bon fonctionnement de ces services ainsi que des transports à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés. Parmi les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour atténuer les conséquences du déficit de conducteurs, a été identifiée la possibilité de permettre aux agents publics de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés. Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de 3 ans.

Le décret constitue un dispositif complémentaire au décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas. En particulier, ce

décret n'est pas applicable à la situation des agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public, qui peuvent d'ores et déjà cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire privée lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux

services de transport scolaire ou assimilés. En revanche, il leur est applicable dès lors que l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés serait exercée en tant que contractuel de droit public.

\*\*\*

## Mesures diverses.

### [LOI n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023](#)

Parmi les mesures en matière de gestion des ressources humaines, il est, notamment, à noter :

L'article 4 remplace à la première phrase du premier alinéa du 19° de l'article 81 du code général des impôts, le montant : « 5,69 € » par le montant : « 6,50 € » en matière de titres-restaurant.

L'article 161 supprime l'article L621-9 du code général de la fonction publique qui introduisait indument une modification de la législation concernant la rémunération du 1<sup>er</sup> mai, alors que le code général de la fonction publique devait entrer en vigueur à droit constant.

L'article 159 modifie l'article L451-11 du CGFP concernant les financements complémentaires du CNFPT en matière de formation des apprentis.

L'article 160 prolonge la dérogation en matière de limite d'âge, fixée à soixante-treize ans, pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail

L'article 214 rétablit l'article L72 du code des pensions civiles et militaires de retraite en prévoyant : « Art. L. 72.-I.-Sous réserve des articles L. 513-5 et L. 513-6 du code général de la fonction publique et des dérogations fixées par décret en Conseil d'Etat, la collectivité ou l'organisme auprès duquel un fonctionnaire de l'Etat est détaché est redevable, pour la couverture des charges résultant de la constitution et du service des pensions prévues au présent code, d'une contribution. Le taux de cette contribution est fixé par décret.

« Dans le cas où le fonctionnaire de l'Etat est détaché auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné aux articles L. 4 ou L. 5 du code général de la fonction publique, le taux de cette contribution peut être abaissé par décret.

« Dans le cas de fonctionnaires détachés auprès de députés ou de sénateurs, la contribution est versée par le député ou le sénateur intéressé.

« II.-Dans le cas où le fonctionnaire est détaché dans un emploi ouvrant droit à pension du régime de retraite relevant du présent code ou du régime de retraite de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, la cotisation à la charge de l'agent mentionnée à l'article L. 61 du présent code est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement. »



II.-L'article L. 115-2 du code général de la fonction publique est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ils ont droit aux prestations familiales obligatoires. »

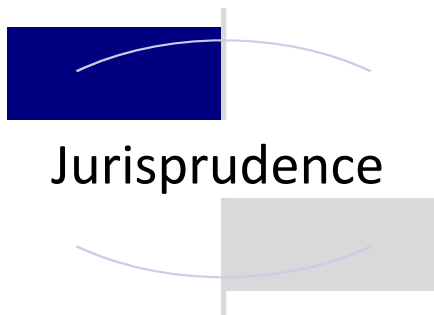
III.-Le I du présent article est applicable au régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

IV.-Les I à III du présent article sont applicables à compter de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

L'article 162 permet aux employeurs publics la possibilité de souscrire des contrats collectifs prévoyant l'affiliation obligatoire de leurs agents à une mutuelle. La participation des employeurs à la prise en charge de la complémentaire santé est exclue de l'assiette du RAFP.

\*\*\*



## Jurisprudence

**Discipline – manquement à l’obligation de probité, de secret et de discrétion professionnels – retentissement médiatique – sanction de révocation.**

[CAA de DOUAI, 3ème chambre, 24/11/2022, 21DA02952, Inédit au recueil Lebon](#)

*Un adjoint technique territorial titulaire de 2<sup>ème</sup> classe, exerçait depuis le 18 avril 2006 les fonctions d'agent de surveillance au sein d'une unité de surveillance du stationnement payant dépendant du service du stationnement, lui-même rattaché à la direction de la police municipale et de la réglementation d'une commune. Par un arrêté du 2 juin 2014, la maire de la commune lui a infligé la sanction de la révocation. Cet arrêté a été annulé par un arrêt du 4 juin 2018 de la cour, au motif qu'il avait été pris à l'issue d'une procédure irrégulière. Postérieurement à cet arrêt, une seconde procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent à l'issue de laquelle la maire a, le 5 avril 2019, pris un nouvel arrêté prononçant à son encontre la sanction de la révocation. L'agent relève appel du jugement du 2 novembre 2021*

*par lequel le tribunal administratif de Lille a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cet arrêté et de la décision implicite rejetant son recours gracieux formé contre cet arrêté.*

*L'agent soutient que décision prononcée le 8 janvier 2014 lui infligeant la sanction de la révocation avait fait l'objet d'un commencement d'exécution et qu'ainsi, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne pouvait, postérieurement à l'annulation de cette décision par un arrêt de la cour administrative d'appel de Douai du 4 juin 2018, engager à son égard de nouvelles poursuites disciplinaires pour les mêmes manquements. Toutefois, **l'annulation contentieuse d'une sanction disciplinaire en raison, comme cela était le cas en l'espèce, d'une irrégularité de procédure, ne fait pas obstacle à ce que la même sanction soit prononcée après la reprise par l'administration d'une procédure régulière, sans qu'un commencement d'exécution de la décision annulée, disparue rétroactivement de l'ordonnancement juridique, ait d'influence sur la légalité de la nouvelle décision** prenant à l'encontre de l'agent la même sanction. L'agent ne saurait, par suite, soutenir qu'en lui infligeant la sanction de la révocation par l'arrêté*

contesté du 5 avril 2019, la maire a méconnu le principe, dit « non bis in idem », selon lequel une même faute ne peut être sanctionnée plusieurs fois.

L'arrêté contesté du 5 avril 2019 prononçant la révocation est fondée sur la circonstance, reconnue par l'intéressé, que celui-ci avait communiqué son numéro de matricule à quatre personnes étrangères au service afin de les faire bénéficier d'une pratique, alors en usage parmi les agents de surveillance du stationnement payant de la commune, consistant à s'abstenir de verbaliser les véhicules en infraction à la réglementation du stationnement payant lorsque ces véhicules arboraient un ticket d'horodateur revêtu du matricule de l'un d'entre eux. La maire a déduit de ces faits que les agissements constituaient un manquement fautif aux obligations professionnelles résultant des missions dévolues en tant qu'agent de surveillance du stationnement payant et que l'agent avait juré de bien et fidèlement accomplir par un serment prêté le 8 décembre 2006. La maire a, en outre, relevé que ces faits revêtaient le caractère d'un manquement aux obligations de secret et de discrétion professionnels de cet agent, qu'ils étaient contraires à l'honneur, et que, relayés dans les médias locaux, ils étaient de nature à porter atteinte à l'image de la commune et à faire douter de l'impartialité et de l'intégrité des agents communaux.

Par les éléments qu'il invoque, relatifs notamment à l'absence de contrepartie retirée de ces agissements et au rôle, non établi, joué par la commune dans la médiatisation de l'affaire, l'agent ne conteste pas sérieusement la qualification de faute disciplinaire retenue par la maire.

L'agent fait valoir que la pratique consistant à s'abstenir de verbaliser les véhicules en infraction à la réglementation

du stationnement payant, lorsque ceux-ci arboraient un ticket d'horodateur revêtu du matricule de l'un d'entre eux, était en usage depuis plusieurs années au sein de l'unité du stationnement payant. Il ressort des pièces du dossier, en particulier des différents procès-verbaux dressés par l'inspection générale de la police nationale, que cette pratique, initialement admise en 1997 par les autorités hiérarchiques, en marge des règles relatives au stationnement payant en vigueur sur le territoire de la commune, au profit des agents utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail, était cependant détournée depuis plusieurs années par certains d'entre eux au bénéfice de tiers, auxquels ils communiquaient à cet effet leur numéro de matricule, que l'ensemble des agents du service en avait connaissance et que cette pratique s'était accentuée depuis l'extension des horaires du stationnement payant dans plusieurs rues commerçantes de la ville au cours de l'année 2010. **Toutefois, malgré ces circonstances, les faits reprochés ont consisté à user à titre personnel des prérogatives qu'il tenait de ses fonctions d'agent assermenté, agréé par le procureur de la République en vertu de l'article L. 130-4 du code de la route, en communiquant à des tiers au service son numéro de matricule, dans le but de leur permettre de se soustraire à la réglementation dont il lui incombait d'assurer l'application et en contradiction avec l'objet même du service** ainsi que des missions qui lui étaient dévolues. Compte tenu des obligations de probité, de secret et de discrétion professionnels auxquelles le requérant était astreint au regard des fonctions exercées ainsi que du retentissement médiatique auquel l'affaire a donné lieu, la faute commise par l'intéressé a jeté le discrédit sur la loyauté et l'intégrité des fonctionnaires municipaux, a été de nature à perturber

*le fonctionnement des services de la commune et a nui à son image. En l'espèce, les juges considèrent qu'au*

*regard de la faute reprochée, la sanction de révocation n'est pas disproportionnée.*

\*\*\*

**Discipline - Retrait de la décision de réintégration d'un agent public en exécution d'un jugement ayant annulé sa révocation – délai de quatre mois – disparition d'un acte administratif – acte créateur de droit.**

[Conseil d'État, Section, 09/12/2022, 451500, Publié au recueil Lebon](#)

*En cas d'annulation, par une décision du juge d'appel, du jugement ayant prononcé l'annulation de la décision portant révocation d'un agent public, et sous réserve que les motifs de cette décision juridictionnelle ne fassent pas par eux-mêmes obstacle à une nouvelle décision de*

*révocation, l'autorité compétente ne peut retirer la décision de réintégration prise en exécution du premier jugement que dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la notification à l'administration de la décision rendue en appel. Passé ce délai et dans le cas où un pourvoi en cassation a été introduit contre l'arrêt ayant confirmé la révocation de l'agent, l'autorité compétente dispose à nouveau de la faculté de retirer la décision de réintégration, dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la réception de la décision qui rejette le pourvoi ou de la notification de la décision qui, après cassation, confirme en appel l'annulation du premier jugement. Dans tous les cas, elle doit, avant de procéder au retrait, inviter l'agent à présenter ses observations.*

\*\*\*

**Fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux – Avancement au grade d'attaché territorial hors classe – Appréciation de la condition d'exercice de fonctions à responsabilité élevée.**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 16/12/2022, 449708, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Un attaché principal depuis le 1<sup>er</sup> août 1994 et directeur territorial depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, responsable du service financier d'une commune de 1990 à 2001, a ensuite été affecté au centre communal d'action sociale (CCAS) de cette commune et a bénéficié d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical. L'agent a demandé son inscription sur le tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe. Le président du CCAS a indiqué à l'intéressé, par

courrier du 11 décembre 2017, qu'il ne remplissait pas les conditions d'une telle inscription, n'ayant exercé ses fonctions de responsable du service financier de la commune, au grade requis, que pendant sept ans et quatre mois. L'agent se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 14 décembre 2020 par lequel la cour administrative d'appel de Bordeaux a rejeté de son appel contre le jugement par lequel le tribunal administratif de La Réunion a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 11 décembre 2017 lui indiquant qu'il ne remplissait pas les conditions d'avancement et de l'arrêté du 14 décembre 2017 fixant le tableau annuel d'avancement.

Il résulte de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, désormais codifié aux articles L. 212-1 à L. 212-7 du code général de la fonction publique (CGFP), que I.- Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, **est réputé conserver sa position statutaire.** (*Note : la position statutaire n'équivaut pas à être réputé conserver ses fonctions, d'où la nécessité dans la seconde partie de l'arrêt d'apprécier le type de mission et de compétences de l'agent durant la décharge dans la seconde partie de l'arrêt*) / II.- Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes : / 1° Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ; / 2° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le

statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifie en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ; / 3° **Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier** de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifie en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur. / (...) V.- **Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.** (...).

Pour l'appréciation des conditions d'avancement au grade d'attaché hors classe, telles que fixées par l'article 21 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux, les fonctionnaires en cause peuvent demander à ce que l'exercice des mandats syndicaux pour lesquels ils bénéficient d'une décharge totale de service soit pris en compte, au titre des acquis de l'expérience professionnelle, pour le calcul de la durée d'exercice de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité requise par cet article, lorsqu'ils ont préalablement exercé des fonctions correspondant à celles

énumérées par cet article **et que les responsabilités ensuite exercées dans le cadre de leurs mandats syndicaux peuvent être regardées comme d'un niveau comparable à celles correspondant aux fonctions ainsi énumérées.**

En l'espèce, la cour administrative d'appel de Bordeaux, **en recherchant si les fonctions syndicales exercées par l'intéressé pouvaient être regardées comme des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, susceptibles d'être prises en compte en complément des sept ans et quatre mois d'exercice de ses responsabilités à la tête des services financiers de la commune, a fait une exacte application des dispositions précitées.**

Toutefois, en estimant que l'agent n'avait pas apporté d'éléments significatifs

permettant d'apprécier les compétences acquises dans l'exercice de ses fonctions syndicales, la cour a dénaturé les pièces du dossier, dès lors qu'il ressort de ces dernières, notamment, que l'intéressé préside depuis 2008, après avoir été membre de son bureau puis vice-président, le syndicat autonome de la fonction publique territoriale de La Réunion, principal syndicat de la fonction publique territoriale de La Réunion, qu'il est, depuis 2010, secrétaire général de la Fédération générale autonome des fonctionnaires de La Réunion, **et que les responsabilités ainsi exercées peuvent être regardées comme d'un niveau comparable à celles correspondant aux fonctions énumérées par l'article 21 du décret du 30 décembre 1987.**

L'affaire est renvoyée à la cour administrative d'appel de Bordeaux.

\*\*\*

### **CITIS (non) – agression sur le lieu de travail – différend d'ordre privé.**

[CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 07/12/2022, 20MA01219, Inédit au recueil Lebon](#)

Une adjointe technique principale de 2<sup>ème</sup> classe, affectée au service des élections demande la reconnaissance en accident de travail et la prise en charge, d'une agression de la part d'un collègue de travail sur son lieu de travail. L'autorité territoriale a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident et

a placé l'agente en congé de maladie ordinaire.

Le tribunal administratif de Marseille a annulé cette décision et enjoint à l'autorité territoriale de placer l'agent en accident de travail. La commune relève appel de ce jugement.

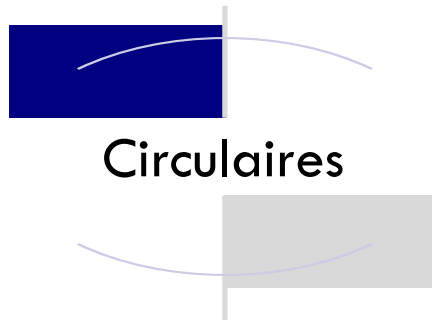
La Cour au regard de l'examen des pièces du dossier relève que **la cause certaine, directe et déterminante de l'agression dont l'intimée a été victime réside dans un différend d'ordre privé** opposant cette dernière à ce collègue, au sujet de la vente d'un boudin d'hivernage pour piscine. Dans ces conditions, s'il est constant

qu'elle est survenue sur le lieu et dans le temps de service, aucun lien direct entre cette agression et les conditions d'exécution du service n'est établi. Dès lors, en refusant de reconnaître l'imputabilité au service de cette agression qui est détachable du service, après qu'au demeurant, la commission de réforme a

émis un avis en ce sens, le maire n'a pas entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.

La Cour Administrative d'Appel annule le jugement et rejette la demande d'annulation de l'arrêté plaçant l'agente en congé de maladie ordinaire.

\*\*\*



## Circulaires

[Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques NOR : TFPF2228640C.](#)

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois

fonctions publiques organise l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. La circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette obligation consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022 élargissant cette obligation. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

\*\*\*





## Informations générales

### Foire aux questions DGAFP Forfait « mobilités durables » (FMD)

« Plusieurs textes publiés au Journal officiel du 14 décembre 2022 apportent des modifications au forfait mobilités durables dont peuvent bénéficier les agents de la fonction publique.

Ces évolutions portent sur l'élargissement du champ des bénéficiaires et la possibilité de cumuler intégralement le forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun. Son montant maximal alloué évolue également de 200 à 300 euros par an.

Applicables aux trois versants de la fonction publique, ces textes ont pour objet :

- d'autoriser le cumul intégral du FMD avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun. Cette mesure bénéficiera à la fois aux

agents résidant en zone urbaine bénéficiant de réseaux de transport en commun, mais également aux agents résidant en zone rurale ou périurbaine afin de couvrir les trajets de rabattement ;

- d'étendre le périmètre du forfait à de nouveaux modes de transport « à mobilité douce », et notamment aux déplacements réalisés par les agents à l'aide d'un engin de déplacement personnel motorisé ou en recourant à un service d'auto-partage ;
- de réduire le nombre de jours de déplacements domicile-travail ouvrant droit au FMD à 30 jours. Le montant du forfait versé est désormais proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile. Ce montant est versé en année N+1. Le montant maximal alloué lorsque le nombre de déplacements est de 100 jours ou plus par an est porté de 200 € à 300 €. Cette mesure est

## CDG INFO

applicable aux déplacements réalisés à compter du 1er janvier 2022, permettant ainsi, le cas échéant, la prise en compte rétroactive des déplacements

accomplis en 2022, pour le versement du forfait début 2023.

[Une FAQ est mise à disposition](#) afin de préciser les modalités de mise en œuvre de ces évolutions réglementaires. »



## Réponses ministérielles



### **Estompement de la frontière entre les secteurs public et privé**

[Question écrite n° 00245 de M. Roger Karoutchi \(Hauts-de-Seine - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2022 - page 3360 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 24/11/2022 - page 5927](#)

S'agissant des membres du Gouvernement, le contrôle déontologique lors de leur départ vers le secteur privé est assuré par la haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) dans les conditions fixées par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. L'article 23 de cette loi prévoit que la HATVP se prononce sur la compatibilité de l'exercice d'une activité libérale ou d'une activité rémunérée au sein d'une entreprise, d'un établissement public ou d'un groupement d'intérêt public dont l'activité a un caractère industriel et commercial, avec les fonctions gouvernementales exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. Selon la loi, la

HATVP peut rendre un avis de compatibilité, de compatibilité assorties de réserves ou d'incompatibilité. Les réserves dont peuvent être assortis les avis de compatibilité produisent des effets qui s'imposent à la personne concernée pendant une période maximale expirant trois ans après la fin de l'exercice des fonctions gouvernementales. En cas d'avis d'incompatibilité, la personne concernée ne peut pas exercer l'activité envisagée pendant une période de trois ans après la fin de l'exercice des fonctions gouvernementales. Un mécanisme de suivi des avis rendus par la HATVP est instauré par la loi : ainsi, lorsque la HATVP a connaissance de l'exercice d'une activité exercée en violation d'un avis d'incompatibilité ou en violation des réserves prévues par un avis de compatibilité, et après que la personne concernée a été mise en mesure de produire des explications, la HATVP publie au Journal officiel un rapport spécial comprenant l'avis rendu et les observations écrites de la personne concernée. La HATVP transmet au procureur de la République le rapport spécial et les pièces en sa possession

relatives à la violation de son avis. **En ce qui concerne les agents publics**, le contrôle déontologique lors de leur départ vers le secteur privé a été réformé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Celle-ci soumet au contrôle systématique de la HATVP les demandes des agents publics occupant les emplois les plus exposés aux risques déontologiques, notamment les emplois supérieurs de l'État. **Pour les autres emplois, soit la quasi-totalité des agents publics, le contrôle de premier niveau incombe dorénavant à l'administration afin qu'il soit assuré au plus près des agents pour une meilleure appréciation du risque éventuel de conflits d'intérêt grâce à la connaissance précise du poste occupé.** Un rôle central est accordé au référent déontologue qui peut être saisi par l'administration en cas de doute sur une demande. La HATVP peut également être saisie, dans un second temps, lorsque l'avis du référent déontologue n'a pas permis de lever le doute. Les avis d'incompatibilité et les réserves dont peuvent être assortis les avis de compatibilité rendus dans ce cadre par la HATVP lient l'administration et s'imposent à l'agent public. La loi a également instauré un suivi des réserves des avis rendus par la HATVP : celle-ci pourra, durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée, effectuer des contrôles et demander à l'agent de lui fournir toute explication ou document justifiant du respect de l'avis rendu. De même, un dispositif de sanction spécifique est prévu en cas de non-respect de l'avis

de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité de la HATVP : ainsi, l'agent public peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ; le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant une durée de trois ans suivant la cessation de ses fonctions ; il peut être mis fin au contrat de l'ancien agent public avec son employeur privé sans préavis ni indemnité de rupture ; l'administration ne peut, pendant une durée de trois ans, procéder au recrutement d'un agent contractuel n'ayant pas respecté les obligations déontologiques prévues par la loi. Ces sanctions s'appliquent aussi lorsque l'agent public n'a pas effectué la saisine préalable de son autorité hiérarchique lors d'un départ vers le secteur privé. Il ressort des bilans d'activité de la HATVP concernant les demandes de reconversion professionnelle d'agents publics vers le secteur privé que la grande majorité des avis rendus sont des avis de compatibilité avec réserves : pour l'année 2021, 98 avis de compatibilité avec réserves ont ainsi été prononcés sur un total de 166 avis et, pour les sept premiers mois de l'année 2022, 140 avis de compatibilité avec réserves ont été émis sur un total de 185 avis. Enfin, il convient de rappeler que la HATVP est une autorité administrative indépendante qui a toute indépendance pour rendre ses avis qui ne peuvent, en conséquence, pas faire l'objet de commentaires ou de jugements de quelque nature que ce soit de la part du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques.

\*\*\*

## **Exercice du droit syndical dans les petites communes**

[Question écrite n° 02036 de M. Thierry Cozic \(Sarthe - SER\) publiée dans le JO Sénat du 04/08/2022 - page 4141 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 15/12/2022 - page 6523](#)

Les articles L. 214-3 et L. 214-4 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoient que les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de service pour exercer leur activité. Selon le cas, les autorisations d'absence sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités du service. L'article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale fixe la liste des autorisations d'absence accordées de droit : il s'agit des autorisations accordées aux représentants syndicaux appelés à siéger dans un certain nombre d'organismes consultatifs ou bien à participer à des réunions de travail ou à des négociations. En revanche, les autorisations d'absence mentionnées aux articles 16 et 17 du même décret sont accordées sous réserve des nécessités du service. Elles sont destinées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés. Sur la demande de

l'agent justifiant d'une convocation à une réunion syndicale et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'autorité territoriale doit, dans la limite du contingent applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant tiré des nécessités du service, qui ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale (CE, 19 février 2009, 324864 ; CE, 18 août 2011, 351883). Seules des raisons objectives et propres à chaque situation peuvent être invoquées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent. Ainsi, le refus tiré des nécessités de service peut être en relation avec le nombre élevé des autorisations demandées et les dysfonctionnements qui en résultent (CE, 19 février 2009, 324864), ou résulter de ce que le service aurait été dans l'impossibilité de fonctionner compte tenu des congés annuels accordés aux autres agents ou du champ de compétence des agents restés présents (CAA de Bordeaux, 20 décembre 2005, 02BX01428). S'agissant des décharges d'activité de service, l'article 20 du décret du 3 avril 1985 prévoit que si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. L'autorité territoriale peut donc légalement refuser une décharge d'activité sollicitée pour l'exercice du droit syndical, ou n'accueillir que partiellement la

demande dont elle est saisie par un syndicat, lorsque la demande se heurte à des nécessités de service (CAA de Lyon, 30 juin 2020, 18LY02579). Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration dans les conditions prévues par l'article L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration, qui prévoit que la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision (CE, 8 mars 1996, n° 150786). Un agent peut cumuler les autorisations d'absence relevant des articles 16 (dans la limite de 20 jours), 17 et 18 du décret du 3 avril 1985. De plus, les décharges d'activité peuvent être totales ou partielles. Il est en conséquence possible qu'un agent consacre tout ou partie de son temps à l'exercice d'une activité syndicale. En tout état de cause, sauf lorsqu'elle est de droit, l'autorité territoriale a la possibilité de s'opposer à une demande d'autorisation d'absence ou de décharge d'activité si celle-ci ne permet pas d'assurer la continuité du service. Par ailleurs, aux termes de l'article L. 452-38 du CGFP, les centres de gestion assurent des missions obligatoires pour l'ensemble

des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Ils sont ainsi notamment chargés du calcul du crédit de temps syndical et du remboursement des charges salariales (rémunération et cotisations sociales) afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 214-4 du même code. Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de ces missions obligatoires sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés (article L452-25 du CGFP). En revanche, les autorisations d'absence mentionnées aux articles 16 et 18 du décret du 3 avril 1985 ne donnent lieu à aucun remboursement de la part des centres de gestion. Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical permettent ainsi de concilier la liberté syndicale avec le principe de continuité du service public, tous deux de valeur constitutionnelle. Quant à la charge financière que représente l'exercice du droit syndical pour les petites collectivités, elle est mutualisée au sein des centres de gestion. Étendre les droits à remboursement ferait peser une charge supplémentaire sur les collectivités et les centres de gestion.

\*\*\*

**Régime indemnitaire applicable aux agents de la police municipale et aux professeurs et assistants d'enseignement artistique**

[Question écrite n° 02906 de M. Cyril Pellevat \(Haute-Savoie - Les Républicains-R\) publiée dans le JO Sénat du 29/09/2022 - page 4575 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 15/12/2022 - page 6526](#)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est désormais applicable à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux en application du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale à l'exception notamment des cadres d'emplois des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique et de police municipale (directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale et agents de police municipale). S'agissant des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique, ces agents peuvent bénéficier en vertu du principe législatif de parité institué par l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique (CGFP) du régime indemnitaire servi à leur corps équivalent de la fonction publique de l'État (les professeurs certifiés). Or, à ce jour, leur corps équivalent de l'État n'a pas adhéré au RIFSEEP et aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ces cadres d'emplois par le décret du 27 février 2020 précité : ils ne peuvent donc pas en bénéficier. Les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique peuvent en revanche bénéficier des mesures mises en œuvre par le ministère de l'éducation nationale dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation ». Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient par ailleurs désormais d'une prime d'équipement informatique d'un montant

de 176 euros (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et son arrêté d'application du même jour) et d'une prime d'attractivité (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et son arrêté d'application du même jour). En vertu des principes de légalité et de parité, le bénéfice de ces primes instituées pour leur corps équivalent est ouvert aux professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique après leur transposition par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public qui les emploie. S'agissant des fonctionnaires de police municipale, ces derniers peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire défini par dérogation à l'article L. 714-4 du CGFP en application de l'article L. 714-13 du même code. Les modalités et les taux de leur régime indemnitaire sont fixés par décret. En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le RIFSEEP n'a pas été, à ce jour, rendu applicable aux fonctionnaires de police municipale. Ces derniers bénéficient toutefois d'un régime indemnitaire modulable, qui ne leur est pas défavorable par rapport aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, caractérisé par une part indemnitaire dans la rémunération en moyenne supérieure. Le Gouvernement examine néanmoins les évolutions possibles du régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale afin notamment d'en simplifier les règles. En soutien au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer et au ministère délégué à la Cohésion des

Territoires, le ministère de la Transformation et de la Fonction

publiques y prendra toute sa part.

\*\*\*

### **Bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants**

[Question écrite n° 00205 de Mme Catherine Belrhiti \(Moselle - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2022 - page 3360 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 15/12/2022 - page 6518](#)

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, notamment rurales. Dans un souci de valorisation et de reconnaissance de ce métier, le Gouvernement a ainsi souhaité revaloriser la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants a porté à 30 points (contre 15 points précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. Les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la NBI. Pour autant, d'autres mesures, susceptibles d'être mises en œuvre pour valoriser la situation des secrétaires de mairie, peuvent être mises en œuvre à droit

constant par les employeurs territoriaux. En effet, l'agent contractuel n'étant pas placé dans une situation analogue à celle du fonctionnaire - il n'est pas titulaire d'un grade - il appartient à l'autorité territoriale de fixer sa rémunération selon des critères adaptés. Les critères utilisés pour déterminer, au cas par cas, la rémunération des agents contractuels sont prévus à l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, lequel dispose que : « Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». La rémunération peut prendre comme référence celle perçue par un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions. Ce même article prévoit également les conditions dans lesquelles la rémunération des agents contractuels peut, le cas échéant, faire l'objet d'une réévaluation. Le Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, aux côtés et en soutien à la Ministre déléguée chargée des collectivités territoriales, sera par ailleurs



attentif à la situation des secrétaires de mairie dans le cadre du projet de refonte des rémunérations et de parcours de carrière de la fonction publique qu'il a annoncé le 28 juin 2022 et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans le cadre

de ce projet permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble des agents publics, fonctionnaires comme contractuels, et pourront ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie.

\*\*\*

### **Critère du concours externe d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles**

[Question écrite n° 01789 de Mme Agnès Canayer \(Seine-Maritime - Les Républicains-A\) publiée dans le JO Sénat du 28/07/2022 - page 3998 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 15/12/2022 - page 6522](#)

Les concours donnant accès à des emplois impliquant la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice de la profession (« professions réglementées ») - ce qui est le cas du concours externe d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) qui nécessite de détenir un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) d'accompagnant éducatif de la petite enfance - ne connaissent en principe pas d'exception à ce prérequis. L'article L.325-10 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit toutefois, pour l'ensemble de la fonction publique, une dérogation à la condition de titres ou diplômes requis pour se présenter aux concours de recrutement. Il dispose que « les mères et pères d'au moins trois enfants peuvent se présenter à tout concours sans condition

de titre ou de diplôme ». Cette mesure a initialement été conçue en faveur des femmes en application de la loi n° 80-490 du 1er juillet 1980 portant diverses dispositions en faveur de certaines catégories de femmes et de personnes chargées de famille. La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique l'a étendue aux pères afin de respecter le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en vertu de la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 et des articles 13 et 141 du traité instituant la Communauté européenne. Le concours externe d'accès au cadre d'emplois d'ATSEM prévoit donc cette dispense de diplôme. Il n'est pas envisagé, à ce stade, de modifier le cadre dérogatoire en l'étendant aux mères et pères de famille ayant élevé moins de trois enfants. Cela impliquerait une modification du code général de la fonction publique, notamment son article L325-10, applicable aux trois fonctions publiques, et non pas seulement des dispositions réglementaires fixant les voies d'accès au cadre d'emplois des ATSEM. Tout candidat ne disposant pas du diplôme ou titre requis peut également demander à faire reconnaître son expérience professionnelle. Ainsi,

pour s'inscrire au concours externe de recrutement des ATSEM, les candidats qui ne sont pas titulaires du diplôme requis peuvent faire valoir leur expérience professionnelle en application des dispositions du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres

d'emplois de la fonction publique. La demande est à déposer auprès de la commission d'équivalence de diplôme placée auprès du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), chargée d'examiner le parcours scolaire ainsi que l'expérience professionnelle du candidat.

\*\*\*

### **Différence juridique entre voiture de service et voiture de fonction**

[Question écrite n° 01924 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 28/07/2022 - page 4011 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales et de la ruralité publiée dans le JO Sénat du 29/12/2022 - page 6818](#)

Conformément à un principe posé par la loi et régulièrement rappelé par le Conseil d'État, les fonctions d'élu local sont gratuites. Toute dérogation apportée à ce principe, qu'il s'agisse d'indemnités ou d'avantages en nature, doit dès lors être prévue par un texte exprès (Conseil d'État, 27 juillet 2005, n° 259004). La loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 a introduit dans le Code général des collectivités territoriales (CGCT) un article L. 2123-18-1-1, qui autorise le conseil municipal à mettre un véhicule à disposition, entre autres, de ses membres, lorsque l'exercice de leurs mandats le justifie. Des dispositions

identiques ont été introduites pour les départements (article L. 3123-19-3), les régions (article L. 4135-19-3) et les établissements publics de coopération intercommunale (article L. 5211-13-1). La loi ouvre donc bien la possibilité, pour les élus locaux, de bénéficier d'un véhicule. Toutefois, il ne peut s'agir d'un véhicule de fonction, mais uniquement d'un véhicule de service. Le véhicule de fonction permet à son titulaire d'effectuer des trajets aussi bien professionnels que privés. Il constitue un élément de rémunération, qui doit être déclaré comme avantage en nature et au titre duquel, s'agissant d'un salarié, l'employeur verse des charges sociales. A contrario, le véhicule de service ne peut être utilisé que pour des trajets professionnels, et non pour des déplacements privés. En l'espèce, l'article L. 2123-18-1-1 du CGCT et ses équivalents précisent expressément que le véhicule ne peut être attribué à des élus que « lorsque l'exercice de leurs mandats le justifie ». Dès lors, il ne peut s'agir que d'un véhicule de service, et non d'un véhicule de fonction. De plus, cette formulation ne réserve pas expressément le bénéfice d'un

véhicule aux membres de l'exécutif ; elle précise que le mandat ou les fonctions qu'ils exercent doivent le justifier. La loi rappelle en outre que l'attribution de ces véhicules de service aux élus doit être prévue par une délibération annuelle, qui en précise les conditions et modalités

d'usage justifiées par l'exercice du mandat. Cette délibération peut par exemple autoriser l'élu à conserver le véhicule de la commune à son domicile ; elle ne pourra pas, en revanche, autoriser l'élu à utiliser le véhicule à des fins personnelles.

\*\*\*

## **Report de congés annuels après un arrêt maladie**

[Question écrite n° 02248 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 04/08/2022 - page 4131 - Réponse du Ministère de la santé et de la prévention publiée dans le JO Sénat du 29/12/2022 - page 6901](#)

Le guide de la protection sociale qui est en cours d'actualisation s'appuyait sur la circulaire du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers. La circulaire précitée précisait qu'il y avait lieu, sur le fondement des décisions de la Cour de justice des communautés européennes (directive n° 2003/88/CE du Parlement du 4/11/2003), de faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé. Les congés reportés pouvaient être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils étaient perdus. Cependant, une décision plus récente du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 26/04/2017, n° 406009)

vient allonger la période du report à 15 mois maximum mais limite le nombre de congés à 20 jours. S'agissant des droits à congés pendant un temps partiel thérapeutique, l'article 13-12 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988, précise que les règles de calcul pour les agents exerçant en temps partiel thérapeutique sont identiques à celles qui s'appliquent pour les agents à temps plein, au prorata de la quotité effectivement travaillée. De plus, l'article 1er du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précise que tout fonctionnaire d'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 en activité a droit, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, sur la base de 25 jours ouvrés pour l'exercice de fonctions à temps plein. Il en ressort que lorsque l'agent demande à bénéficier d'un report des congés acquis durant son activité à temps plein alors qu'il est actuellement placé en temps partiel

thérapeutique, les congés reportés ont bien été générés sur la base d'un temps plein, il faut donc les décompter de cette façon : un jour de congé posé est égal à un jour travaillé ; pour la personne à 50% cela correspond à deux demi-journées. Inversement, une personne qui souhaite reporter des congés acquis pendant un

temps partiel thérapeutique alors qu'elle est repassée à temps plein, posera deux demi-journées travaillées pour obtenir une journée de congé temps plein. Enfin, dans le cas où l'établissement refuse d'appliquer ces dispositions, l'agent peut contester la décision de l'établissement par l'envoi d'un recours gracieux.

\*\*\*

## **Statut des sages-femmes territoriales**

[Question écrite n° 03411 de M. Laurent Burgoa \(Gard - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 27/10/2022 - page 5264 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales et de la ruralité publiée dans le JO Sénat du 29/12/2022 - page 6831](#)

Pleinement engagé depuis la signature des accords du Ségur de la santé le 13 juillet 2020, le Gouvernement, une majorité d'organisations syndicales représentatives de la fonction publique hospitalière et la fédération hospitalière de France ont signé le 22 novembre 2021 un protocole d'accord ayant notamment pour objet de réaffirmer et revaloriser le métier de sage-femme dans les établissements de santé. Aux termes de cet accord, le Gouvernement s'est engagé à transposer la mesure relative à la revalorisation des grilles indiciaires des sages-femmes relevant de la fonction

publique hospitalière à celles relevant de la fonction publique territoriale. Conformément à cet engagement, le décret n° 2022-753 du 28 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales améliore la grille indiciaire applicable à ces dernières, indépendamment de l'établissement ou du service dans lequel elles exercent, dans les mêmes proportions que celles applicables aux sages-femmes hospitalières. Le protocole d'accord ne prévoit toutefois pas une transposition équivalente de la prime d'exercice médical. Instituée par le décret n° 2022-260 du 25 février 2022, cette prime est versée depuis le 1er février 2022 aux sages-femmes hospitalières afin de reconnaître la spécificité de cette profession et la création d'une filière médicale au sein des établissements de santé. Les missions des sages-femmes territoriales n'étant pas assimilables aux missions d'exercice médical exercées par les sages-femmes hospitalières au sein des établissements de santé, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, d'étendre le bénéfice de la prime d'exercice médical aux sages-femmes territoriales. La

revalorisation significative des rémunérations des professionnels paramédicaux prévue par les accords du Ségur de la santé s'est traduite par ailleurs par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 237,65 euros bruts mensuels), ils sont respectivement versés à certains fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent leurs fonctions au sein de certains établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS). Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement lors de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, le bénéfice du CTI et de l'indemnité équivalente a été étendu par l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022. Dans sa version modifiée, l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit désormais que les agents territoriaux qui exercent certaines fonctions, dont celles de sage-femme, perçoivent cette revalorisation salariale lorsqu'ils exercent au sein de différents services départementaux et établissements,

services et centres sociaux et médico-sociaux relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (notamment les services départementaux de protection maternelle et infantile, les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, les centres de santé sexuelle, les centres de lutte contre la tuberculose, les centres de vaccination, les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic et les services départementaux de l'aide sociale à l'enfance). Pris pour l'application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié, le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un CTI à certains agents publics a été publié au Journal Officiel du 1er décembre 2022. Sa publication permet dès lors de procéder à la mise en œuvre de la récente extension du bénéfice de cette revalorisation salariale aux sages-femmes territoriales qui exercent dans les structures précitées de manière rétroactive à compter du 1er avril 2022 conformément aux dispositions de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié.

## 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto: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](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto: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](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto: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](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi