

# Zoomsur

LA REVUE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

Retrouvez votre revue sur [www.cdg59.fr](http://www.cdg59.fr)

DECEMBRE 2021

## SOMMAIRE

<i>Textes officiels</i>	<i>Pages</i>
■ Code général de la fonction publique	3
■ Traitement de données dénommé « TousAntiCovid »	3
■ Validation des services de non-titulaire	3
■ Versement de l'aide exceptionnelle	3
■ Commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale	4
■ Recrutement d'agent·es de police municipale par un syndicat de communes	4
■ Achats innovants et commande publique	4
■ Gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant·e maternel·le	4
■ Accompagnement des enfant·es atteint·tes de pathologie chronique ou de cancer	5
■ plafond de la sécurité sociale pour 2022	5
■ Formation des élu·es	5
■ Bibliothèques et développement de la lecture publique	5
■ Mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature	6
■ Confiance dans l'institution judiciaire	6
■ Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique	6
■ Espace numérique sécurisé des agent·es public·ques	7
■ Référent·e laïcité dans la fonction publique	7
■ Organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C	7
■ Echelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C	8
■ Instruction budgétaire et comptable M. 14 - M. 832	8
■ Sécurité sociale - Montant des majorations pour l'année 2022	8
■ Capital décès servi aux ayants droit de l'agent·e public·que décédé·e	8
■ Congé de maternité - Décès de la mère	9
■ Dispositions statutaires - Cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale	9
■ Dispositions indiciaires - Cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale	9
■ Aides-soignant·es territoriaux·ales	9
■ Auxiliaires de puériculture territoriaux·ales	9
■ Cadres d'emplois des catégories A et B en voie d'extinction - Filière médico-sociale	10
■ Echelonnement indiciaire - aides-soignant·es et auxiliaires de puériculture	10
■ Echelonnements indiciaires - cadres d'emplois en voie d'extinction (filiale médico-sociale)	10
■ Engagement de servir des policier·es municipaux·ales	10

### **Jurisprudence**

■ Sanction disciplinaire - Proportionnalité	11
■ Gardes particuliers exerçant des missions de police municipale	11
■ Jury de concours	12
■ Allocations chômage - Départ volontaire	13
■ Sanction disciplinaire - Appréciation de l'autorité territoriale	14
■ Reclassement - Agent·e contractuel·le	14
■ Affectation sur un emploi correspondant au grade d'un·e agent·e	15
■ Disponibilité - Réintégration	16
■ Harcèlement moral - Devoir de réserve	16

### **Réponses ministérielles** ■ Garde champêtre - Accès au fichier d'immatriculation des véhicules 17

■ Equipement en tablettes numériques à destination des mairies rurales	17
■ Difficultés de recrutement rencontrées par les Ehpad	18
■ Bénéfice du complément indemnitaire annuel (CIA) aux polices municipales	19
■ Formalités de « CDIation » d'un·e agent·e contractuel·le	19
■ Dispositif des durées minimales ou maximales	20
■ Lutte contre l'insuffisante féminisation des polices municipales	20
■ Interdiction du port de signes ostensibles	21
■ Soignant·es contractuel·les des EHPAD - Conditions de titularisation	22
■ Règle dite des 2/3	23

**Textes officiels** ■ Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

Cette ordonnance, prise sur le fondement de [l'article 55](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est la dernière des ordonnances prévues par cette loi. Les objectifs de la codification sont de simplifier et de renforcer la lisibilité du droit de la fonction publique, en regroupant à droit constant l'ensemble des dispositions législatives et, à terme, réglementaires, applicables aux agent·es public·ques, titulaires comme contractuel·les, mais également d'en favoriser l'accessibilité pour l'ensemble des acteurs·rices, en particulier les agent·es public·ques eux·elles-mêmes.

La partie législative du code rassemble les quatre lois statutaires historiques de 1983, 1984 et 1986, mais également des dispositions plus récentes telles celles de l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. Elle reprend, dans le cadre d'un plan thématique, le droit applicable aux trois versants de la fonction publique, fusionnant les dispositions lorsqu'elles sont identiques et maintenant les spécificités de chacun des versants lorsqu'elles existent. Sont regroupés au sein d'un même texte les droits et devoirs de chacun, employeur·es comme agent·es public·ques, ainsi que les protections dont ils·elle bénéficient dans le cadre de leurs fonctions.

[JO du 05 décembre 2021 - N° 283](#)

■ Décret n° 2021-1584 du 7 décembre 2021 modifiant le décret n° 2020-650 du 29 mai 2020 relatif au traitement de données dénommé « TousAntiCovid »

Le décret complète les finalités du traitement pour permettre aux utilisateurs·rices de l'application de stocker sur leur téléphone mobile les justificatifs relatifs au passe sanitaire et à l'obligation vaccinale et d'être informé·es de leur validité ou des recommandations sanitaires qui les concernent. Le décret précise les données qui sont traitées à cette fin, leur durée de conservation ainsi que les modalités d'information des utilisateurs·rices sur ces fonctionnalités.

[JO du 08 décembre 2021 - N° 285](#)

■ Décret n° 2021-1604 du 9 décembre 2021 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affilié·es à la Caisse nationale de retraites des agent·es des collectivités locales

Le décret modifie la procédure de validation de services effectués en qualité d'agent·es non titulaires des fonctionnaires affilié·es à la Caisse nationale de retraites des agent·es des collectivités locales (CNRACL), en précisant, pour les fonctionnaires titularisé·es au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la procédure de demande de validation des services de non titulaire.

[JO du 10 décembre 2021 - N° 287](#)

■ Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 de finances rectificative pour 2021

Le texte prévoit, selon la situation des bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de l'aide exceptionnelle de 100 euros prévue à l'article 13 de la loi de finances rectificative pour 2021, notamment l'organisme compétent et le calendrier de versement.

[JO du 12 décembre 2021 - N° 289](#)

■ **Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale**

Le décret pris en application de la [loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique révisé la **composition des commissions consultatives paritaires en supprimant la distinction par catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances** et prend acte de la suppression des conseils de discipline de recours. Les autres dispositions concernent la désignation des représentant·es du personnel et le fonctionnement de l'instance.

[JO du 12 décembre 2021 - N° 289](#)

■ **Décret n° 2021-1640 du 13 décembre 2021 relatif au recrutement d'agent·es de police municipale par un syndicat de communes en application de l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure**

Le décret fixe les modalités de mise en commun entre communes des agent·es de police municipale lorsque ceux·celles-ci sont recruté·es par un syndicat de communes. Il est prévu un délai de six mois pour que les syndicats de communes, formés sur le fondement de [l'article L. 512-1-2](#) du code de la sécurité intérieure avant la publication de ce décret, mettent en conformité leurs statuts.

[JO du 15 décembre 2021 - N° 291](#)

■ **Décret n° 2021-1634 du 13 décembre 2021 relatif aux achats innovants et portant diverses autres dispositions en matière de commande publique**

En premier lieu, le décret pérennise l'expérimentation d'une dispense de procédure pour les marchés innovants prévue pour une durée de trois ans par le [décret n° 2018-1225 du 24 décembre 2018](#) portant diverses mesures relatives aux contrats de la commande publique. Ce dispositif permet de passer un marché sans publicité ni mise en concurrence préalables portant sur des travaux, fournitures ou services innovants dont la valeur estimée est inférieure à 100 000 euros hors taxes. En second lieu, le décret met à jour les références au [code de la construction et de l'habitation](#) et au [code de la santé publique](#) figurant à l'article R. 2122-1 du code de la commande publique pour tenir compte des modifications introduites par l'[ordonnance n° 2020-1144 du 16 septembre 2020](#) relative à l'harmonisation et à la simplification des polices des immeubles, locaux et installations.

[JO du 15 décembre 2021 - N° 291](#)

■ **Décret n° 2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant·e maternel·le**

Le décret instaure une instance locale de gouvernance intégrée des services aux familles, le comité départemental des services aux familles, en substitution de la commission départementale de l'accueil du jeune enfant. Il modifie en outre les conditions d'agrément et la capacité d'accueil des assistant·es maternel·les, notamment en ce qui concerne les informations figurant sur la décision d'agrément et les possibilités d'accueillir des enfants au-delà de la capacité prévue par l'agrément.

[JO du 15 décembre 2021 - N° 291](#)

■ **Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfant·es atteint·es de pathologie chronique ou de cancer**

La loi modifie l'[article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#) pour préciser que les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant·e. Un décret précisera la liste des pathologies chroniques concernées.

[JO du 18 décembre 2021 - N° 294](#)

■ **Arrêté du 15 décembre 2021 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2022**

Les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

- valeur mensuelle : 3 428 euros ;
- valeur journalière : 189 euros.

[JO du 18 décembre 2021 - N° 294](#)

■ **Décret n° 2021-1708 du 17 décembre 2021 relatif à la gestion et au service dématérialisé du fonds du droit individuel à la formation des élu·es, aux droits et obligations des organismes de formation des élu·es locaux·ales et portant diverses dispositions relatives aux droits des élu·es locaux·ales et au compte personnel de formation**

Le décret constitue une nouvelle mesure d'application de la réforme de la formation des élu·es locaux·ales prévue par deux ordonnances du 20 et 27 janvier 2021. Il précise le cadre conventionnel et réglementaire auquel la caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du dispositif, devra se conformer, s'agissant notamment de la convention pluriannuelle conclue avec l'Etat, du recouvrement des cotisations des élu·es et du paiement des prestations de formation, ou du contenu des conditions générales d'utilisation du service dématérialisé afférent. Il modifie les dispositions du code du travail relatives à ce service dématérialisé afin d'y intégrer le droit individuel à la formation. Il étend l'application du droit commun de la formation professionnelle aux organismes agréés pour la formation des élu·es locaux·ales, en matière d'obligations déclaratives, de règles de fonctionnement et de qualité. Il prolonge par ailleurs le délai dont disposent les élu·es locaux·ales pour déposer une demande de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat afin qu'il corresponde à la durée de versement possible de cette allocation, et modifie une disposition réglementaire relative au crédit d'heures des élus·es municipaux·ales, afin de la conformer aux changements législatifs introduits par l'[article 87](#) de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

[JO du 19 décembre 2021 - N° 295](#)

■ **Loi n° 2021-1717 du 21 décembre 2021 relative aux bibliothèques et au développement de la lecture publique**

La loi précise les missions des bibliothèques municipales ou intercommunales (égal accès de tous·toutes à la culture, à l'information, à l'éducation, à la recherche, aux savoirs et aux loisirs et développement de la lecture). Elle consacre également la liberté et la gratuité d'accès à ces structures.

[JO du 22 décembre 2021 - N° 297](#)

■ **Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature**

L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, signé à l'unanimité par la ministre de la transformation et de la fonction publique, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, et les employeur-es territoriaux-ales et hospitalier-es a acté des évolutions réglementaires et des principes directifs en matière de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. **Le décret vise à les transposer en ce qui concerne les quotités de télétravail maximales des femmes enceintes et des proches aidant-es.**

[JO du 22 décembre 2021 - N° 297](#)

■ **Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire**

**Cette loi généralise l'usage de la médiation préalable obligatoire dans la fonction publique territoriale.**

Un nouvel [article 25-2](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise que les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à [l'article L. 213-11](#) du code de justice administrative.

Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du-de la juge ou à l'initiative des parties, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

[JO du 23 décembre 2021 - N° 298](#)

■ **Décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique**

Le décret augmente à compter du 1<sup>er</sup> janvier 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 fixé à l'indice majoré 340 (soit indice brut 367) à l'indice majoré 343 correspondant à l'indice brut 371.**

Le décret aligne également l'indice de référence de l'indemnité de résidence de certains agent-es sur celui de l'indice minimum de traitement.

[JO du 23 décembre 2021 - N° 298](#)

■ **Décret n° 2021-1752 du 21 décembre 2021 relatif aux modalités d'utilisation par certaines personnes morales de droit public de l'espace numérique sécurisé des agent-es public-ques et modifiant la durée de conservation des données au sein de ce traitement**

Le décret prévoit l'application aux personnels des établissements publics de l'Etat, du Conseil constitutionnel, des groupements nationaux d'intérêt public, des collectivités locales, des établissements publics de santé, des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux, des établissements publics locaux, des modalités de communication et de conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde en vigueur pour les agent-es de l'Etat, avec une conservation des documents par la direction générale des finances publiques pendant toute la carrière de l'agent-e et jusqu'à ce que celui-celle-ci atteigne l'âge de soixante-quinze ans.

**Cette dématérialisation s'appuie sur la création d'un espace numérique sécurisé qui est destiné à accueillir, tant le bulletin de paye dématérialisé que le bulletin de pension et qui pourra être utilisé ultérieurement pour accueillir d'autres documents d'information.**

Le [décret du 8 octobre 1998](#) est modifié pour prévoir que la mise à disposition de l'espace numérique de la direction générale des finances publiques fait l'objet d'une rémunération de la part des personnes morales qui adhéreront à la prestation. A cette occasion, une actualisation est apportée à ce même décret pour tenir compte de l'organisation des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques.

[JO du 23 décembre 2021 - N° 298](#)

■ **Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au-à la référent-e laïcité dans la fonction publique**

L'[article 28 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires crée un-e référent-e laïcité désigné-e par chaque administration de l'Etat, collectivité territoriale ou établissement public mentionné-es à l'article 2 de cette même loi, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout-e fonctionnaire ou chef-fe de service qui le consulte.

Ce-cette référent-e est également chargé-e d'organiser une journée de laïcité le 9 décembre de chaque année. **Le décret détermine les missions, les modalités et les critères de désignation de ce-cette référent-e laïcité.**

[JO du 26 décembre 2021 - N° 300](#)

■ **Décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle**

Le texte procède à la modification du nombre d'échelons et de la durée de certains échelons des grades de divers cadres d'emplois de la fonction publique territoriale classés dans les échelles de rémunération C1 et C2. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Il prévoit enfin l'attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni aux auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant-e du cadre d'emplois des auxiliaires de soins, ces agent-es étant reclassé-es au 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

[JO du 28 décembre 2021 - N° 301](#)

■ Décret n° 2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

Le texte revalorise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 applicables aux cadres d'emplois relevant du décret C type. Les échelles de rémunération des cadres d'emplois des agent·es de maîtrise, des agent·es de police municipale, des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnel·les et du corps des agent·es de police municipale de Paris sont modifiées dans les mêmes conditions.

[JO du 28 décembre 2021 - N° 301](#)

■ Arrêté du 9 décembre 2021 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif

Le présent texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires (notamment la mise à jour du plan de comptes) et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

[JO du 28 décembre 2021 - N° 301](#)

■ Arrêté du 9 décembre 2021 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

Le présent texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaire (notamment la mise à jour du plan de comptes) et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

[JO du 28 décembre 2021 - N° 301](#)

■ Arrêté du 24 décembre 2021 fixant le montant des majorations prévues à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2022

Les montants des majorations visées à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale prises en compte dans le calcul du taux net de cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont fixés, pour l'année 2022, à :

- 0,17%, en ce qui concerne la majoration visée au 1<sup>o</sup> du même article ;
- 58 %, en ce qui concerne la majoration visée au 2<sup>o</sup> du même article ;
- 0,30%, en ce qui concerne la majoration visée au 3<sup>o</sup> du même article ;
- 0,02 %, en ce qui concerne la majoration visée au 4<sup>o</sup> du même article.

[JO du 28 décembre 2021 - N° 301](#)

■ Décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent·e public·que décédé·e

Le décret prolonge les modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayant·es droit de l'agent·e public·que décédé·e.

[JO du 29 décembre 2021 - N° 302](#)



■ Arrêté du 30 novembre 2021 définissant la liste des pièces accompagnant, dans la fonction publique territoriale, la demande de congé de maternité restant dû en cas de décès de la mère

L'arrêté détermine la liste des pièces accompagnant la demande écrite de congé maternité restant dû en cas de décès de la mère de l'enfant·e et, le cas échéant, de report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant·e.

[JO du 29 décembre 2021 - N° 302](#)

■ Décret n° 2021-1879 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Le décret modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale en, d'une part, fusionnant les deux classes du premier grade et, d'autre part, faisant bénéficier les intéressé·es de nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois en A-type.

[JO du 30 décembre 2021 - N° 303](#)

■ Décret n° 2021-1880 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Le décret modifie les dispositions indiciaires relatives aux cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale en, d'une part, fusionnant les deux classes du premier grade et, d'autre part, faisant bénéficier les intéressé·es de nouvelles modalités de carrière semblables à celles mises en œuvre pour les corps homologues de la fonction publique hospitalière, en application des accords du 13 juillet 2020, dits du « Ségur de la santé ».

[JO du 30 décembre 2021 - N° 303](#)

■ Décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignant·es territoriaux·ales

Le décret définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignant·es territoriaux·ales, classé·es dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

[JO du 30 décembre 2021 - N° 303](#)

■ Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux·ales

Le décret définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux·ales, classé·es dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

[JO du 30 décembre 2021 - N° 303](#)

■ Décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Le décret modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois des catégories A et B, en voie d'extinction, de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale afin de faire bénéficier les membres des cadres d'emplois concernés des revalorisations de carrières appliquées aux corps homologues de la fonction publique hospitalière.

[JO du 30 décembre 2021 - N° 303](#)

■ Décret n° 2021-1885 du 29 décembre 2021 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignant·es et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale

Le décret fixe l'échelonnement indiciaire des cadres d'emplois des aides-soignant·es et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale après leur reclassement en catégorie B dans le cadre de la mise en œuvre des accords du Ségur de la santé.

[JO du 30 décembre 2021 - N° 303](#)

■ Décret n° 2021-1886 du 29 décembre 2021 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Le décret procède à la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois en voie d'extinction des infirmier·es territoriaux·ales relevant du [décret n° 92-861 du 28 août 1992](#), des puéricultrices territoriales relevant du [décret n° 92-859 du 28 août 1992](#), des puéricultrices cadres territoriaux·ales de santé relevant du [décret n° 92-857 du 28 août 1992](#) et des cadres territoriaux·ales de santé infirmier·es et technicien·nes paramédicaux·ales relevant du [décret n° 2003-676 du 23 juillet 2003](#).

[JO du 30 décembre 2021 - N° 303](#)

■ Décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policier·es municipaux·ales

Le décret précise les modalités de mise en œuvre de l'engagement de servir, pendant trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, qui peut être imposé par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale au·à la fonctionnaire stagiaire recruté·e dans un cadre d'emplois de la police municipale. En cas de rupture de cet engagement, le·la fonctionnaire rembourse, à la demande de l'employeur·e territorial·e, une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application. Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser tiennent compte du temps passé sur le poste après la titularisation.

[JO du 31 décembre 2021 - N° 304](#)

## Jurisprudence ■ Sanction disciplinaire - Proportionnalité

Aux termes de [l'article 29](#) de la loi du 13 juillet 1983, toute faute commise par un·e fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Il appartient au·à la juge de l'excès de pouvoir, saisi·e de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un·e agent·e public·que ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, M. A., en refusant, à plusieurs reprises et malgré les rappels qui lui ont été faits, de retirer son badge et de pointer, a manqué à son devoir d'obéissance à l'autorité hiérarchique et commis une faute dont il ne peut s'exonérer en se bornant à invoquer la distance séparant la pointeuse de son lieu de travail, une telle circonstance ne le dispensant pas de respecter les règles régissant l'organisation du temps de travail de tous les agent·es municipaux·ales. une telle faute est de nature à justifier, sans erreur d'appréciation, la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours.

[CAA de Marseille du 25 novembre 2021 - N° 20MA04217](#)

## ■ Gardes particuliers exerçant des missions de police municipale

Aux termes de [l'article L. 2212-1](#) du code général des collectivités territoriales, le·la maire est chargé·e de la police municipale, de la police rurale et de l'exécution des actes de l'Etat qui y sont relatifs. En vertu de [l'article L. 2212-2](#) du même code, la police municipale a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques.

[L'article L. 511-1](#) du code de la sécurité intérieure précise quant à lui que les agent·es de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du·de la maire que celui·ci·celle·ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. [L'article L. 511-2](#) du même code précise que les fonctions d'agent·e de police municipale ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires territoriaux·ales recruté·es à cet effet.

**Il résulte de ces dispositions que les prérogatives de police municipale ne peuvent être confiées par le·la maire qu'à des agent·es de police municipale placé·es sous son autorité.**

Ainsi, la délibération du 15 mars 2018 de la commune de Brignoles autorisant son·sa maire à signer tous documents pour commissionner des gardes particulier·es assermenté·es afin, d'une part, de constater " les infractions relatives à la salubrité publique dans le périmètre de la concession d'aménagement Var Aménagement Développement " et, d'autre part, d'effectuer " des missions de surveillance sur le domaine forestier " et d'y constater par " procès-verbaux les infractions aux dispositions du code de l'environnement " est entâchée d'illégalité.

[CAA de Marseille du 05 juillet 2021 - N° 19MA05141](#)

## ■ Jury de concours

S'il n'appartient pas la juridiction administrative de contrôler l'appréciation portée par le jury d'un concours sur la prestation d'un-e candidat-e, il lui appartient, en revanche, de vérifier qu'il n'existe, dans le choix du sujet d'une épreuve, aucune violation du règlement du concours de nature à créer une rupture d'égalité entre les candidat-es. **A ce titre, il lui incombe notamment de contrôler que ce choix n'est pas entaché d'erreur matérielle, que le sujet peut être traité par les candidat-es à partir des connaissances que requiert le programme du concours et que, pour les interrogations orales, les questions posées par le jury sont de nature à lui permettre d'apprécier les connaissances du-de la candidat-e dans la discipline en cause.**

En l'espèce, M. B, Technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe, s'est porté candidat à l'examen professionnel d'accès au cadre d'emploi d'ingénieur-e territorial-e par la voie de la promotion interne, organisé pour la session 2016. Par délibération du 6 décembre 2016, le jury d'examen professionnel a établi la liste des candidat-es déclaré-es admis-es, au nombre desquel-les ne figurait pas M. B. Celui-ci a demandé au tribunal administratif de Marseille d'annuler cette délibération.

L'épreuve d'admissibilité de l'examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois d'ingénieur-e territorial-e par la voie de la promotion interne, à laquelle a participé M. B dans le cadre de l'option " *Sécurité et prévention des risques* ", a consisté en l'établissement d'une étude, en qualité " *d'ingénieur sécurité* " d'une communauté d'agglomération de 127 000 habitants, dans le cadre d'un transfert des agent-es de la cuisine centrale et de la voirie, ladite communauté souhaitant réaliser des travaux au sein de la cuisine centrale et des bâtiments qui abritent les services techniques.

**Cette étude devait être élaborée à partir de quatre questions portant respectivement sur :**

- *les points de vigilance concernant la réglementation sur le travail exposant aux ambiances thermiques,*
- *une note exposant les préconisations afférentes au travail par fortes chaleurs, notamment dans le cas d'un épisode caniculaire ainsi qu'aux situations de travail au froid,*
- *les acteurs-rices à associer à chaque étape du plan de prévention du travail en conditions climatiques difficiles et l'intérêt de leur participation à chaque étape définie,*
- *les préconisations à suivre en matière de construction de locaux pour se préserver des conditions climatiques.*

Contrairement à ce qu'ont considéré les premier-es juges, l'ensemble des questions ainsi soumises aux candidat-es, avec les différents documents joints pour les besoins de l'étude, faisaient appel aux connaissances que requérait le programme de l'option " *Sécurité et prévention des risques* ".

M. B indique également qu'il n'aurait pas été admis en raison de son handicap et qu'il n'aurait pas bénéficié d'un tiers temps supplémentaire. Cependant, il ne ressort pas des pièces du dossier, notamment des appréciations portées par certain-es correcteurs-rices sur la valeur de la candidature de M. B, auxquelles son argumentation contentieuse se rapporte, que les membres du jury auraient manifesté quelque préjugé à l'endroit de sa candidature ou de sa personne, et qu'ils-elles ne l'ont pas déclaré admis en raison de son handicap, en méconnaissance des dispositions de [l'art.6](#) de la loi n° 83-934 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Enfin, le défaut d'aménagement d'un tiers temps à son bénéfice pour l'épreuve orale résulte non pas d'un refus ou d'une carence de l'autorité organisatrice de l'examen ou du jury, mais d'une manifestation de volonté de l'intéressé lui-même, formulée le 22 septembre 2016, en réponse à la sollicitation du centre de gestion.

Par suite, la délibération d'admission des candidat-es à l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois d'ingénieur-e territorial-e par la voie de la promotion interne, n'était pas entachée d'illégalité.

[CAA de Marseille du 09 novembre 2021 - N° 20MA01233](#)

### ■ Allocations chômage - Départ volontaire

Les agent-es ayant quitté volontairement leur emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre leur volonté, en dépit de démarches actives de recherche d'emploi, ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'ils-elles satisfont à l'ensemble des conditions prévues de [l'accord n° 12 du 14 avril 2017](#), pris pour l'application de l'article 46 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage. **Celui ci, prévoit en son paragraphe 1 qu'une ouverture de droit aux allocations ou un rechargement ou une reprise des droits peut être accordé-e au-la salarié-e qui a quitté volontairement son emploi, et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, sous réserve que les conditions suivantes soient réunies :**

- a) *l'intéressé-e doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées, depuis au moins 121 jours ou lorsqu'il s'agit d'une demande de rechargement des droits au titre de l'article 28, avoir épuisé ses droits depuis au moins 121 jours,*
- b) *il-elle doit remplir toutes les conditions auxquelles le règlement général annexé subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 e),*
- c) *il-elle doit enfin apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.*

En l'espèce, si la commune de Colmar soutient que Mme B a quitté volontairement son emploi, cette circonstance ne saurait fonder le refus opposé à sa demande de versement d'allocations d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'elle sollicite le bénéfice des stipulations précitées de [l'accord d'application n° 12](#).

La commune de Colmar a opposé à Mme B, le 12 mars 2018, un refus à sa première demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi en date du 6 janvier 2018, au motif qu'elle n'était pas privée d'emploi depuis au moins 121 jours. L'intéressée a sollicité par un courrier du 12 avril 2018 le réexamen de cette demande et l'allocation de cette aide à compter du 2 avril 2018.

En outre, Mme B a, dès la fin de sa collaboration avec la commune de Colmar, et après s'être inscrite comme demandeur-e d'emploi le 28 novembre 2017, présenté sa candidature à de nombreuses offres d'emploi correspondant, contrairement à ce que soutient la commune, à ses qualifications, notamment :

- en décembre 2017 comme coordinateur-riche de production au sein d'un établissement public de coopération intercommunal en Alsace,
- en janvier 2018 comme attaché-e de presse auprès de trois maisons d'édition parisiennes ou,
- en mars 2018 auprès des services de communication et du cabinet d'une commune,

et a poursuivi ensuite activement ses efforts de recherche d'emploi en postulant notamment à diverses offres auprès d'employeur-es public-ques et privé-es tant dans le secteur des relations presse que de la communication institutionnelle. **Elle s'est ainsi portée candidate, entre la date de la fin de sa collaboration avec la commune et la date de sa reprise d'emploi, le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à plus de 30 offres d'emploi.**

La commune de Colmar n'est donc pas fondée à soutenir que Mme B n'attestait pas de ses recherches actives d'emploi pendant cette période.

Par suite, la commune de Colmar était tenue de lui verser ces allocations pour la période allant du 2 avril 2018, date à laquelle elle doit être regardée comme remplissant l'ensemble des conditions exigées par les stipulations de l'accord d'application n° 12 dont elle sollicitait le bénéfice, au 31 décembre 2018.

[Conseil d'Etat du 05 juillet 2021 - N° 429191](#)

### ■ Sanction disciplinaire - Appréciation de l'autorité territoriale

Il appartient au·à la juge de l'excès de pouvoir de rechercher si les faits reprochés à un·e agent·e public·que ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, Mme A B, auxiliaire de puériculture, affectée à la crèche Jardin d'enfants du Parc de l'Europe, a fait l'objet en 2017 d'une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle, elle a été sanctionnée d'une exclusion temporaire de fonctions de trois jours. Eu égard aux fonctions des auxiliaires de puériculture telles qu'elles sont définies par les dispositions du [décret n° 92-865](#) du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux·ales, la fixation et le respect de règles de discipline pour les enfants comme le rappel de consignes de santé ou les conseils pratiques aux parents, dont en matière d'habillement, font partie intégrante de leurs missions.

Si la mise en oeuvre par Mme B des règles collectivement définies au sein de la crèche où elle est affectée a pu être estimée empreinte de sévérité par certain·es de ses collègues, dans la mesure où l'interprétation de telles règles reste nécessairement empreinte d'une part de subjectivité susceptible de conduire à des divergences d'approches, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le comportement de Mme B envers les tous jeunes enfant·es accueilli·es aurait été inadapté par un exercice disproportionné de l'autorité, voire malveillant ou inutilement sévère. Les faits en cause dans la procédure disciplinaire pour la période considérée, marquée au demeurant par un contexte de fonctionnement du service perturbé par les rotations du personnel et une expérience relative de celui-ci notablement inférieure à celle de Mme B, ne révèlent pas plus des relations conflictuelles ou irrespectueuses envers les familles.

Par ailleurs, si le mode relationnel de Mme B avec certain·es de ses collègues ou sa hiérarchie pourrait être estimé par cette dernière susceptible d'appeler une réformation par l'intéressée, laquelle a d'ailleurs demandé une formation à cet effet, et de nature à influencer sur l'appréciation de sa manière de servir, il n'excède pas le cadre normal des relations professionnelles dans le contexte de ce service et ne révèle pas un manquement sur ce point aux obligations professionnelles de l'intéressée.

Ainsi, en qualifiant les faits de fautes, le maire de Saint-Étienne a fait une inexacte application des dispositions précitées de [l'article 2](#) du décret du 28 août 1992.

[CAA de Lyon du 18 novembre 2021 - N° 19LY03207](#)

### ■ Reclassement - Agent·e contractuel·le

Le principe général du droit au reclassement implique que, sauf si l'agent·e manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur·e propose à ce·cette dernier·e un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi, y compris relevant d'une catégorie inférieure, si l'intéressé·e l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé·e, soit que l'intéressé·e est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé·e refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur·e de prononcer son licenciement.

Dans le cas où l'agent·e, qui bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement, est employé·e dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, cette caractéristique de son contrat doit être maintenue, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables le cas échéant au recrutement des agent·es contractuel·les.

L'obligation pour l'employeur·e de maintenir la durée indéterminée du contrat de l'agent·e fait obstacle à ce qu'il·elle propose à l'agent·e concerné·e un emploi qui a vocation à être pourvu uniquement pour une durée déterminée, tels que des emplois non permanents ou des emplois permanents répondant à des besoins temporaires.

[CAA de Paris du 30 juin 2021 - N° 20PA00110](#)

### ■ Affectation sur un emploi correspondant au grade d'un·e agent·e

Aux termes de [l'article 12](#) de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983, le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.

Les agent·es de maîtrise principaux·ales sont chargé·es de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment :

- 1° La surveillance et l'exécution suivant les règles de l'art de travaux confiés à des entrepreneur·es ou exécuté·es en régie,
- 2° L'encadrement de plusieurs agent·es de maîtrise ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C ; ils·elles participent, le cas échéant, à l'exécution du travail, y compris dans les domaines du dessin et du maquettisme,
- 3° La direction des activités d'un atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.

**Il résulte de ces dispositions que tout·e fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade.**

En l'espèce, M. A, agent de maîtrise principal, a été recruté par la commune de Bouzonville sur un poste de dessinateur, le 1<sup>er</sup> mars 1990, et affecté, depuis cette date, au sein du service technique municipal et de l'urbanisme. A la suite d'une réorganisation des services municipaux et du redéploiement des effectifs, le maire de la commune l'a affecté sur un poste de " *contrôleur de maintenance et d'exploitation du complexe sportif et culturel* ", à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.

Le poste de " *contrôleur de maintenance et d'exploitation du complexe sportif et culturel* " consistait à accueillir et orienter les usager·es du service, à nettoyer les locaux, à participer à l'entretien des espaces verts attenants au complexe, à préparer et participer à la manutention de mobilier, à superviser les petits travaux de maintenance, à gérer les accès du complexe sportif, surveiller les installations et ponctuellement assurer des tâches de gardiennage des manifestations qui se déroulent dans le complexe sportif. **Ces missions, qui ne nécessitaient aucune expérience professionnelle confirmée et qui n'impliquaient ni un encadrement, ni un savoir-faire particulier, ne relèvaient pas de celles qui incombent à un·e agent·e de maîtrise principal.**

En effet, Il ressort de la comparaison des fiches de poste que le nouveau poste de " *contrôleur de maintenance et d'exploitation du complexe sportif et culturel* " sur lequel M. A a été affecté à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 entraînait une perte de responsabilités techniques et ne correspondait pas, eu égard à la nature des tâches qui lui sont attribuées, à ceux que son grade d'agent de maîtrise principal lui donnait vocation à occuper, portant ainsi atteinte à l'une des garanties fondamentales des fonctionnaires selon laquelle ils·elles ont le droit de recevoir une affectation conforme à leur grade.

Enfin, la commune de Bouzonville ne saurait utilement se prévaloir de l'occupation effective par M. A de son nouveau poste, dès lors qu'il était tenu de prendre le poste sur lequel il a été affecté, même s'il estimait qu'il ne correspondait pas à ceux que son grade lui donne vocation à occuper.

[CAA de Nancy du 18 novembre 2021 - N° 19NC02522](#)

### ■ Disponibilité - Réintégration

Le·la fonctionnaire mis·e en disponibilité pour convenances personnelles a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'obtenir sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité. **D'une part, si les textes n'imposent pas à l'autorité dont relève le·la fonctionnaire de délai pour procéder à cette réintégration, celle-ci doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable.** D'autre part, lorsque la collectivité dont relève l'agent·e constate qu'elle n'est pas en mesure de lui proposer un emploi correspondant à son grade à la date à laquelle la réintégration est demandée, elle doit saisir, sauf réintégration possible à bref délai, le centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion local afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

En l'espèce, M. B, adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe de la communauté d'agglomération du Muretain placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2003, a sollicité, le 11 avril 2012, sa réintégration au 1<sup>er</sup> octobre 2012. Le président de la communauté d'agglomération a maintenu M. B en disponibilité par un arrêté du 6 novembre 2012 au motif qu'aucun poste dans un emploi correspondant à son grade n'était vacant.

Sept postes lui ont été proposés les 8 avril 2013, 18 septembre 2013, 29 janvier 2014 et 24 novembre 2014. M. B, après avoir manifesté son intérêt pour trois d'entre eux, a été réintégré le 5 janvier 2015.

Par un jugement du 1<sup>er</sup> décembre 2017, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté la demande de M. B tendant à la condamnation de la communauté d'agglomération du Muretain à lui verser une indemnité en réparation des préjudices financier et moral subis du fait de sa réintégration tardive à l'issue de sa période de disponibilité et du retard dans le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

**Au moins douze postes correspondant au grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe de M. B ont été déclarés vacants au sein de la communauté d'agglomération du Muretain entre le 1<sup>er</sup> octobre 2012, date pour laquelle l'intéressé avait demandé sa réintégration, et la première proposition de poste qui lui a été faite, le 8 avril 2013. Dans ces conditions, le·la juge ne pouvait estimer qu'aucun dépassement du délai raisonnable dont disposait la communauté d'agglomération pour procéder à la réintégration de M. B ne pouvait être retenu.**

[Conseil d'Etat du 22 octobre 2021 - N° 442162](#)

### ■ Harcèlement moral - Devoir de réserve

Aux termes de [l'article 6 quinquies](#) de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aucun·e fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**En vertu de ces dispositions, les fonctionnaires ne peuvent être sanctionné·es lorsqu'ils·elles sont amené·es à dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils·elles sont victimes ou témoins. Toutefois, l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques, notamment de l'obligation de réserve à laquelle ils·elles sont tenu·es et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression.**

Lorsque le·la juge est saisi·e d'une contestation de la sanction infligée à un fonctionnaire à raison de cette dénonciation, il·elle lui appartient, pour apprécier l'existence d'un manquement à l'obligation de réserve et, le cas échéant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, de prendre en compte les agissements de l'administration dont le·la fonctionnaire s'estime victime ainsi que les conditions dans lesquelles ce·tte dernier·e a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il·elle aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation.

[Conseil d'Etat du 29 décembre 2021 - N° 433838](#)



## Réponses ministérielles

### ■ Garde champêtre - Accès au fichier d'immatriculation des véhicules

Le [décret n° 2018-387 du 24 mai 2018](#) précisant les conditions d'accès aux informations des traitements de données à caractère personnel relatifs au permis de conduire et à la circulation des véhicules, permet aux policiers·ères municipaux·ales et aux gardes champêtres un accès direct aux SIV (système d'immatriculation des véhicules) et au SNPC (système national des permis de conduire). **Pour bénéficier de cet accès direct dans les mêmes conditions que les agent·es de police municipale, les gardes champêtres doivent être individuellement désigné·es et habilité·es par le préfet, sur proposition du·de la maire de la commune, aux seules fins d'identifier les auteurs·rices des infractions au code de la route qu'ils·elles sont habilité·es à constater.** Dans le cas contraire, les gardes champêtres doivent passer par l'intermédiaire des services de la police ou de la gendarmerie nationale territorialement compétents. L'accès direct au SIV et au SNPC se fait par l'intermédiaire du « portail polices municipales ». Les gardes champêtres habilités par le·la préfet·te peuvent y accéder grâce à un certificat numérique RGS (carte à puce et code), dont l'acquisition représente en effet une centaine d'euros par an et par agent·e. Cette solution n'est toutefois disponible que sur poste fixe et nécessite donc qu'un·e agent·e réalise les requêtes à la demande des patrouilles engagées sur le terrain. Conscient des besoins des gardes champêtres et des policiers·es municipaux·ales, le ministère de l'intérieur mène des travaux afin de faciliter l'accès direct des agent·es au SIV et au SNPC, mais également de rendre possible l'accès à d'autres traitements (Fichier des véhicules assurés (FVA) dans le cadre de l'expérimentation, Déclaration et identification de certains engins motorisés (DICEM) et DOCVERIF notamment).

[Réponse ministérielle Ass Nat du 17 août 2021 - N° 34171](#)

### ■ Equipement en tablettes numériques à destination des mairies rurales.

Le numérique est un outil d'amélioration des services publics locaux : il en simplifie les modalités d'accès, permet une adaptation constante aux usager·es et facilite l'action des collectivités. La crise sanitaire et le recours accru au télétravail en ont systématisé l'utilisation (développement des visioconférences, messageries instantanées...) avec une ampleur inédite. Dans le cadre du plan de relance, et afin de soutenir la transformation numérique notamment dans les territoires, l'État consacre une enveloppe de 88 M€ aux collectivités territoriales, dont l'utilisation a été concertée avec les élu·es. Ce fonds dédié à la transformation numérique des territoires vise à soutenir des projets numériques qui ont un impact concret dans la vie des citoyen·nes, pour faciliter leurs démarches administratives locales, les faire participer à la vie des territoires et faciliter l'exercice des missions des agent·es des collectivités territoriales et des élu·es au quotidien. **Par ailleurs, le matériel informatique relève de la section d'investissement, ce qui permet à la collectivité de le financer par l'emprunt et d'étaler la charge que cet investissement représente. Le matériel informatique est par ailleurs éligible au fonds de compensation pour la TVA. Ce caractère de dépense d'investissement peut également permettre, sous certaines conditions, de rendre ces dépenses éligibles aux dotations de soutien à l'investissement des collectivités. La gestion de ces dotations étant déconcentrée, il convient que les collectivités se rapprochent des services déconcentrés de l'État.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 31 août 2021 - N° 28578](#)

## ■ Difficultés de recrutement rencontrées par les Ehpad

[L'article 36](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale fait du concours la voie d'accès de droit commun aux emplois de la fonction publique territoriale. Cette règle générale, qui vise à garantir l'égalité d'accès de tou·tes les candidat·es aux emplois publics, nécessite l'organisation d'épreuves afin d'opérer une sélection entre candidat·es possédant les mêmes titres ou diplômes. Les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales pour recruter des personnels titulaires ont déjà conduit à procéder à un allègement des épreuves en particulier pour l'accès au cadre d'emplois des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. [L'article 36](#) de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, afin d'assouplir la procédure de recrutement pour les trois filières précitées, en précisant que ces concours et examens professionnels pouvaient notamment consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidat·es. Cette sélection doit être complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires. Ainsi, la procédure de recrutement sur titres est allégée, puisqu'elle repose, outre la détention des diplômes requis, pour les cadres d'emplois concernés, sur une unique épreuve, à savoir un entretien oral. **Cet entretien oral avec le jury permet de sélectionner les candidat·es aptes à exercer des fonctions dans l'environnement territorial au sein des établissements gérés par les collectivités territoriales.** A titre d'exemple, le concours sur titres avec épreuves des infirmier·es en soins généraux de classe normale et le concours interne sur titres de cadre de santé de 2<sup>ème</sup> classe ne comportent qu'un unique entretien, sur la base d'un dossier pour les cadres de santé de 2<sup>ème</sup> classe, débutant par un exposé du·de la candidat·e sur son expérience professionnelle suivi d'un échange avec le jury. Un travail de concertation sera prochainement conduit, en lien notamment avec les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, afin de déterminer les cadres d'emplois qui pourraient bénéficier d'un nouvel assouplissement. S'agissant des conditions de rémunération des auxiliaires de soins territoriaux·ales, le Gouvernement a pris une série d'engagements tendant à mieux reconnaître l'engagement des personnels territoriaux exerçant au sein des EHPAD. **A ce titre, le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 a institué, sur le modèle du décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020 applicable aux personnels hospitaliers, une prime « grand âge » d'un montant mensuel brut de 118 euros au profit des auxiliaires de soins territoriaux·ales exerçant les fonctions d'aide-soignant·e ou des fonctions d'aide médico-psychologique dans les EHPAD ou tout autre service et structure spécialisé·e dans la prise en charge des personnes âgées.** Cette prime, qui peut être versée au titre des fonctions exercées depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, n'engendre pas de charges supplémentaires pour les collectivités territoriales, dans la mesure où son versement est intégralement compensé par l'assurance maladie. **Par ailleurs, l'ensemble des personnels exerçant au sein des EHPAD bénéficient, à l'instar des personnels hospitaliers, d'un complément de traitement indiciaire de 183 euros dans le cadre du Ségur de la santé. Le complément de traitement indiciaire est également pris en compte dans le calcul des droits à pension.** Enfin, si les personnels territoriaux ne bénéficient pas des mêmes primes et indemnités que les personnels hospitaliers, le [décret n° 2020-182](#) du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agent·es de la fonction publique territoriale a étendu le bénéfice du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux auxiliaires de soins territoriaux·ales, offrant ainsi la possibilité aux employeur·es territoriaux·ales de revaloriser, le cas échéant, le régime indemnitaire de ces personnels.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 31 août 2021 - N° 26301](#)

### ■ Bénéfice du complément indemnitaire annuel (CIA) aux polices municipales

Les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de la police municipale peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret en application de [l'article 68](#) de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire par dérogation au premier alinéa de [l'article 88](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. **Le régime indemnitaire des agent·es de police municipale se compose de l'indemnité mensuelle spéciale de fonctions (ISF), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agent·es de catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380 et les agent·es de catégorie C et, le cas échéant, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les agent·es des catégories B et C.** En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agent·es de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), n'a pas été rendu applicable aux agent·es de police municipale.

Ces agent·es bénéficient toutefois d'un régime indemnitaire modulable qui leur est favorable ainsi qu'en atteste en part indemnitaire dans la rémunération en moyenne supérieure à celle dont bénéficient les autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 31 août 2021 - N° 39677](#)

### ■ Formalités de « CDIation » d'un·e agent·e contractuel·le

[L'article 34](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un·e agent·e contractuel·le sur le fondement de [l'article 3-3](#) de la loi du 26 janvier 1984. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisé·es. Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

**Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour pourvoir un emploi permanent, lorsque les conditions fixées à [l'article 3-4](#) de la même loi sont remplies (agent·e justifiant d'une durée de services publics d'au moins six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique), ne nécessite aucune formalité spécifique y compris de la part de l'assemblée délibérante, l'emploi étant déjà créé.**

[Réponse ministérielle Sénat du 11 novembre 2021 - N° 24349](#)

### ■ Dispositif des durées minimales ou maximales

L'instauration de durées maximales pour certains emplois de la fonction publique n'a pas d'impact sur le droit des fonctionnaires à recevoir une affectation. Le-la fonctionnaire ayant accompli-e la durée maximale d'occupation de son emploi a donc vocation à être affecté-e sur un poste correspondant à son grade, conformément aux dispositions de [l'article 12](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette affectation est sans incidence sur le corps d'appartenance de l'agent-e et sur les emplois qu'il-elle a vocation à occuper. Si le principe d'affectation au sein de l'administration de rattachement est la règle, le-la fonctionnaire a également la possibilité d'effectuer une mobilité, par exemple par la voie d'un détachement, ou de prendre une disponibilité, voire un congé parental s'il-elle y est éligible à l'échéance d'occupation de son emploi. **Les dispositions sur les durées maximales s'inscrivent dans le cadre existant : elles n'introduisent pas de nouvelles positions administratives et n'entraînent aucun vide juridique.** Il convient de préciser que le Conseil d'État a été amené à statuer sur ces questions et a conclu à l'irrecevabilité des requêtes. Il importe enfin de rappeler que le décret de novembre 2019 prévoit des dispositions d'accompagnement de l'agent-e : avant l'arrivée de l'échéance de la durée maximale d'occupation d'un poste, l'agent-e concerné-e pourra bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin de pouvoir retrouver un emploi à l'issue de celle-ci. **Cet accompagnement peut notamment prendre la forme d'entretiens programmés pour envisager les suites du parcours ou d'une priorité subsidiaire, qui permet à l'agent-e concerné-e d'accéder plus facilement à un poste qui lui convient et de poursuivre sa carrière, de passer des concours ou de bénéficier, le cas échéant et en conformité avec le statut particulier de son corps, d'une promotion interne.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 07 septembre 2021 - N° 36603](#)

### ■ Lutte contre l'insuffisante féminisation des polices municipales

Alors que les effectifs de la fonction publique territoriale sont à plus de 60 % féminins (61 % des effectifs en 2019), certaines filières telles que la filière « *police municipale* » comportent majoritairement des effectifs masculins. Néanmoins, la féminisation de ces filières progresse. En effet, en 2018, les femmes représentaient 22,1 % des effectifs de la filière police municipale contre 21,4 % en 2014. Sur cette période, la part des femmes au sein du cadre d'emplois de directeurs-rices de police municipale est passée de 3,1 % à 9,3 % tandis que la part des femmes au sein du cadre d'emplois des chef-fes de police municipale est passée de 8,3 % à 10,7 %.

Soucieux de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeur-es territoriaux-ales ont réitéré leur engagement par la signature d'un nouveau protocole d'accord le 30 novembre 2018. Ce nouveau protocole comporte un axe visant à développer la mixité des métiers et à favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement. **A cette fin, les employeur-es territoriaux-ales se sont engagé-es à lutter, notamment dans leurs politiques et pratiques de recrutement contre les stéréotypes de genre afin d'assurer une véritable mixité dans leurs équipes et à lutter contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement.** Par ailleurs, l'exploitation des données sexuées issues de la base concours mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 permettra à terme d'affiner sensiblement l'évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 07 septembre 2021 - N° 36171](#)

## ■ Interdiction du port de signes ostensibles

La question du port de toute expression visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses a déjà donné lieu à de nombreux contentieux portés, en droit interne, devant la Cour de cassation. Au plan européen, la Cour européenne des droits de l'homme et la Cour de justice de l'Union européenne posent une règle d'équilibre entre différents intérêts découlant de droits, constitutifs d'une société démocratique.

Le droit à la liberté de conscience et de religion, consacré à l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doté du même sens et de la même portée que l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, doit ainsi se combiner avec la liberté d'entreprise. **A cette fin, l'article [L. 1321-2-1 du code du travail](#), introduit par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dispose que le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salarié·es si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.**

La législation française, sans attendre les décisions WABE eV (C 804/18) et MH Müller Handels GmbH contre MJ (C 341/19) du 15 juillet 2021, a ainsi donné les moyens aux employeur·es, après avis du comité social et économique, de déterminer les conditions de travail pour concilier la préservation des droits des salarié·es et les nécessités de l'entreprise, étant observé que le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

Par ailleurs, la Cour conditionne la politique de neutralité philosophique, religieuse, et politique à l'égard des client·es ou des usager·es instituée par l'employeur·e à ce que ladite politique réponde à un besoin véritable, qu'il incombe à ce·cette dernier·e d'établir en prenant notamment en considération les attentes légitimes desdits client·es ou usager·es ainsi que les conséquences défavorables que cet·te employeur·e subirait en l'absence d'une telle politique, compte-tenu de la nature de ses activités ou du contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent, en requérant que la politique de neutralité soit suivie de manière cohérente et systématique et que l'interdiction édictée par l'employeur·e soit limitée au strict nécessaire au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur·e cherche à prévenir.

**Ainsi, en droit interne comme en droit européen, il entre déjà dans les pouvoirs de l'employeur·e de fixer les règles internes garantissant le maintien de la neutralité qu'il souhaite préserver à l'égard de ses client·es ou usager·es. Il convient toutefois que ces règles soit proportionnées au vu des droits concurrents de ses salarié·es, ce sous le contrôle de l'inspection du travail.**

Ces décisions sont cohérentes avec la jurisprudence du Conseil d'Etat qui écarte les sujétions que l'employeur·e peut imposer aux salarié·es lorsqu'elles présentent un caractère général et absolu.

[Réponse ministérielle Sénat du 25 novembre 2021 - N° 25054](#)

## ■ Soignant·es contractuel·les des EHPAD - Conditions de titularisation

A l'occasion de la mise en place du statut de la fonction publique territoriale, des mécanismes de titularisation des agent·es contractuel·les ont été définis. Ainsi, seul·es ont été concerné·es les agent·es qui étaient en fonction au moment de la publication de la [loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984. En outre, deux décrets ont été publiés en 1986. L'un relatif aux agent·es des catégories C et D (décret n° 86-41 du 9 janvier 1986), le second concernant les agent·e des catégorie A et B ([décret n° 86-227](#) du 18 février 1986). Ces décrets encadraient notamment le dépôt des demandes de titularisation par un délai de six mois à compter de leur publication si les agent·es contractuel·les remplissaient les conditions requises ou, à défaut, à compter de la date à laquelle ils réunissaient les conditions. Afin de tenir compte de la situation d'agent·es contractuel·les qui, tout en remplissant ces conditions, n'avaient pas fait l'objet de mesures de titularisation, le délai de six mois prévu pour le dépôt des demandes de titularisation a été réouvert par le [décret n° 93-986](#) du 4 août 1993 pour les agent·es de catégorie B et par le [décret n° 98-68](#) du 2 février 1998 pour les agent·es de catégories A et C. Les agent·es concerné·es ont ainsi pu être titularisé·es dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

D'autres dispositifs ont ultérieurement pu permettre d'offrir aux agent·es contractuel·les de droit public de bénéficier de nouvelles possibilités d'accès dans la fonction publique territoriale. La [loi n° 2012-347](#) du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a ainsi institué un plan de titularisation des agent·es contractuel·les en prévoyant des recrutements réservés, sous conditions, jusqu'au 13 mars 2018. Au regard du bilan de ce dispositif, la perspective d'une nouvelle reconduction du dispositif de titularisation n'a pas été retenue à l'occasion de l'adoption de la [loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Toutefois, et conformément aux dispositions de [l'article 38](#) de la loi du 26 janvier 1984, il convient de rappeler que certain·es fonctionnaires peuvent être recruté·es sans concours sur le premier grade de la catégorie C, les cadres d'emplois accessibles étant ceux dont le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée, de la fonction publique. Sont ici visés les grades relevant de l'échelle de rémunération C1, soit les grades d'adjoint·es administratif·ves, adjoint·es techniques, adjoint·es d'animation, adjoint·es du patrimoine et agent·es sociaux·ales. **Ce mode de recrutement n'est cependant pas ouvert au cadre d'emplois des auxiliaires de soins. En effet, ce cadre d'emplois ne comporte pas de grade de l'échelle C1. Les grades d'auxiliaire de soins principal·e de 2<sup>ème</sup> classe et d'auxiliaire de soins principal·e de 1<sup>ère</sup> classe, relevant respectivement des échelles C2 et C3 de rémunération.** Par ailleurs, n'entrent pas non plus dans le champ du dispositif de [l'article 38](#) de la loi du 26 janvier 1984 précédemment évoqué, les infirmier·es en soins généraux, qui relèvent aujourd'hui de la catégorie A. Pour le recrutement sur le premier grade de ces cadres d'emplois, la réussite à un concours sur titres avec épreuves est préalablement nécessaire. Ainsi, le concours d'accès au cadre d'emplois des infirmier·es territoriaux·ales en soins généraux est ouvert aux :

- candidat·es titulaires du diplôme français d'État d'infirmier ou d'infirmière ([art. L. 4311-3](#) code de la santé publique).
- candidat·es ressortissant·es d'un État étranger membre de l'UE ou de l'espace économique européen titulaires d'un titre de formation d'infirmier·e responsable des soins généraux obtenu dans les conditions fixées au 2° de [l'article L. 4311-3](#) du code de la santé publique).
- candidat·es détenant le diplôme d'infirmier ou d'infirmière délivré par l'école universitaire d'infirmier·es de la Principauté d'Andorre ([art. L. 4311-3](#) code de la santé publique).
- candidat·es titulaires d'un diplôme d'État d'infirmier·e de secteur psychiatrique, qui est attribué de droit aux infirmier·es titulaires du diplôme de secteur psychiatrique ([art. L. 4311-5](#) code de la santé publique).
- candidat·es titulaires d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier ou d'infirmière qui peut être accordée aux ressortissant·es d'un État étranger membre de l'UE ou de l'espace économique européen dans les conditions prévues à [l'article L. 4311-4](#) du code de la santé publique.

Ce concours consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du·de la candidat·e sur sa formation et son projet professionnel, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il·elle est appelé·e à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 03 août 2021 - N° 38066](#)

### ■ Règle dite des 2/3

Sous réserve des règles relatives au calcul de l'ancienneté, les fonctionnaires territoriaux·ales à temps non complet peuvent bénéficier, à l'instar des fonctionnaires à temps complet relevant du même grade, des dispositifs d'avancement de grade et de promotion interne. Conformément aux dispositions de [l'article 8](#) du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux·ales nommé·es dans des emplois permanents à temps non complet, les fonctionnaires à temps non complet peuvent occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, dans la limite d'une durée totale de service n'excédant pas de plus de 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet.

Pour le·la fonctionnaire qui cumule deux emplois à temps non complet dans deux cadres d'emplois distincts, les possibilités d'avancement ou de promotion seront indépendantes ([QE n° 03126](#) JO Sénat du 19 juillet 2018).

S'agissant des fonctionnaires occupant auprès de plusieurs employeur·es un même emploi, un mécanisme de coordination a été prévu, par les articles [14](#) et [28](#) du décret du 20 mars 1991 précité pour « *les décisions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne* ». L'article 14 précise notamment que les décisions sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le·la fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté·e en premier.

Lorsque les employeur·es territoriaux·ales concerné·es ne trouvent pas d'accord, la proposition de décision doit recueillir l'accord :

- Soit des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service du·de la fonctionnaire ;
- Soit de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de de la durée hebdomadaire de travail du·de la fonctionnaire.

Ce dispositif permet, en l'absence d'accord, d'assurer un équilibre entre les employeur·es territoriaux·ales auprès desquels exercent les fonctionnaires concerné·es, dans le cadre d'une majorité qualifiée. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation applicable en la matière.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 28 décembre 2021 - N° 42541](#)