

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

OCTOBRE 2021

SOMMAIRE

Textes officiels

	Pages
■ Réforme de la formation des élu-es locaux-ales	3
■ Réforme de publicité, d'entrée en vigueur et conservation des actes	3
■ Mesures relatives à la sécurité routière - Gardes champêtre	4
■ Conditions d'utilisation des titres restaurant	4

Jurisprudence

■ Suppression de poste d'un-e stagiaire - Pas de droit au reclassement	5
■ Marché public - intitulé erroné dans la nature du marché	5
■ Jury de concours - Impartialité	6
■ Non renouvellement du contrat - Intérêt du service	6
■ Condamnation inscrite au bulletin n° 2	7
■ Concours - Equivalence d'expérience	7
■ Sanction disciplinaire - Proportionnalité	8
■ Non renouvellement de contrat - Motivation	8
■ Abandon de poste - Courrier de mise en demeure	9
■ Avantage financier créateur de droit - Abrogation	9
■ Obligation vaccinale - Décgarge d'activité syndicale	10
■ Agent-e contractuel-e ou vacataire	11
■ Obligation vaccinale dans les crèches	11

Réponses ministérielles

■ Missions des ATSEM	12
■ Mise en congé maladie d'office	12
■ Allocations de retour à l'emploi	13
■ Statut des agent-es territoriaux-ales en charge des cimetières	13
■ Codes et mots de passe professionnels du DGS	14
■ Réseaux sociaux – Refus de communication des codes d'accès	14
■ Recrutement des secrétaires de mairie	14
■ Secrétaires de mairie - Revalorisation	15
■ Taux de nomination des femmes dirigeantes	15
■ Statut des ATSEM	16
■ Recrutement d'un DGS – Commune de plus de 2 000 habitants	17
■ Conditions d'accès à l'emploi d'aide soignant-e	17

Réponses ministérielles (suite)

■ Revalorisation statutaire des sages femmes	18
■ Grade d'attaché hors classe	18
■ Valoriser les mandats électifs par un avancement d'échelon et de grade	19
■ Equipement des policier-ères municipales – Subventions	19
■ Conditions de versement de la prime « grand âge »	20
■ Transformation numérique de la commande publique	20
■ Déroulement de carrière des garde champêtres	21

Textes officiels ■ Décret n° 2021-1288 du 1^{er} octobre 2021 relatif à l'entrée en vigueur de l'article 13 de l'ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux

[L'article 13 de l'ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021](#) portant réforme de la formation des élu-es locaux-ales a pour objet d'abroger le [troisième alinéa de l'article 7 de la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977](#). Cet alinéa permettait aux conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement de bénéficier d'un agrément de droit à la formation des élu-es locaux-les, qui n'est plus cohérent avec le dispositif introduit par l'ordonnance. Afin de permettre aux conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement d'anticiper la nouvelle réglementation qui leur sera applicable, l'article 19 de l'ordonnance prévoit cependant que l'entrée en vigueur de l'article 13 est fixée par décret, au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

[JO du 03 octobre 2020 - N° 231](#)

■ Ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements

La présente ordonnance, prise en application de [l'article 78 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, a pour objectif de moderniser, de simplifier, de clarifier et d'harmoniser les règles et les formalités qui régissent la publicité, l'entrée en vigueur et la conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements ([Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021](#) portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements).

[JO du 09 octobre 2020 - N° 236](#)

■ Décret n° 2021-1311 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements

Le décret apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre de la réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements, notamment en ce qui concerne la dématérialisation des formalités de publicité. Par ailleurs, il procède aux adaptations réglementaires rendues nécessaires par la suppression du compte rendu des séances du conseil municipal et du recueil des actes administratifs des collectivités et par les simplifications apportées aux modalités de tenue des registres des actes pris par les autorités communales. Enfin, il prévoit les modalités de recours à des dispositifs de télétransmission au contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales et de leurs groupements, non homologués par le ministre de l'intérieur mais développés par d'autres ministères.

[JO du 09 octobre 2020 - N° 236](#)

■ Décret n° 2021-1351 du 15 octobre 2021 d'application des mesures en matière de sécurité routière prévues par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés

Le décret met en œuvre les mesures en matière de sécurité routière issues de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés. A ce titre :

- il permet aux gardes-champêtres de procéder à l'exécution d'une mesure de mise en fourrière d'un véhicule prescrite par un-e agent-e de police judiciaire adjoint-e, chef-fe de la police municipale ou qui occupe ces fonctions ;
- il rend facultatif pour les officiers de police judiciaire et les agent-es de police judiciaire le dépistage de l'imprégnation alcoolique pour tous les contrôles d'alcoolémie ;
- il permet aux gardes champêtres de procéder aux dépistages de stupéfiants ;
- il rend facultatif pour les officiers de police judiciaire et les agent-es de police judiciaire le dépistage de l'imprégnation alcoolique en Nouvelle Calédonie, en Polynésie et dans les îles Wallis-et-Futuna.

[JO du 17 octobre 2020 - N° 243](#)

■ Décret n° 2021-1368 du 20 octobre 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant

Le décret adapte les modalités d'utilisation du titre-restaurant jusqu'au 28 février 2022 afin d'encourager l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et propriétaires de débits de boissons assimilés, et ainsi de répondre, dans le contexte de la crise sanitaire, aux difficultés économiques de ces établissements. Les personnes ou organismes exerçant une autre activité assimilée ou la profession de détaillant-es en fruits et légumes au sens du [deuxième alinéa de l'article L. 3262-3 du code du travail](#) sont exclu-es du champ d'application de cette mesure.

[JO du 21 octobre 2020 - N° 246](#)

Jurisprudence ■ Suppression de poste d'un·e stagiaire - Pas de droit au reclassement

En vertu d'un principe général du droit, il incombe à l'administration avant de pouvoir prononcer le licenciement de proposer à l'intéressé·e un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé·e le demande, de tout autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement dans les conditions qui lui sont applicables. **Ce principe général ne confère aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, aucun droit à être reclassés·es dans l'attente d'une titularisation en cas de suppression de leur emploi.**

En l'espèce, Mme B a été recrutée par la communauté de communes du Bocage Carrougien en qualité d'agente sociale territoriale stagiaire à temps non complet à compter du 1^{er} octobre 2016 pour une durée d'un an. Par une délibération du 25 septembre 2017, le conseil communautaire de la communauté de communes du Pays Fertois et du Bocage Carrougien, créée le 1^{er} janvier 2017 par fusion de la communauté de communes du Pays Fertois et de la communauté de communes du Bocage Carrougien, a décidé de restituer à ses communes membres l'intégralité des compétences optionnelles précédemment détenues par les communautés de communes dont elle était issue, à l'exception de trois d'entre elles.

Par un courrier du 29 septembre 2017, la communauté de communes du Pays Fertois et du Bocage Carrougien a informé la requérante que le poste sur lequel elle était affectée en qualité de stagiaire était supprimé en raison du transfert de la compétence en lien avec l'espace numérique et les services au public aux communes membres et que, par suite, elle ne serait pas titularisée.

Dans ces conditions, le président de la communauté de communes du Pays Fertois et du Bocage Carrougien pouvait, sans entacher l'arrêté litigieux d'illégalité, radier la requérante des cadres des effectifs de la communauté de communes en raison de la suppression de l'emploi sur lequel elle était affectée en qualité de stagiaire.

[CAA de Nantes du 1^{er} juin 2021 - N° 19NT04871](#)

■ Marché public - intitulé erroné dans la nature du marché

Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés·es d'une garantie.

En l'espèce, Mme E qui souhaitait empêcher la passation, par la commune, d'un marché pour l'aménagement d'un terrain multisports, a sollicité l'annulation de la délibération par laquelle les lots du marché ont été attribués. Elle soulève l'irrégularité de la procédure car les pièces de la consultation faisait référence non pas à un marché public de travaux, mais à un marché public de fournitures courantes et de services.

Pour le juge, si la première page du règlement de consultation ainsi que celle du cahier des clauses techniques particulières (CCTP) mentionnent un " marché public de fournitures courantes et de services ", il résulte du contenu même de ces documents et du cahier des clauses administratives particulières (CCAP) que leurs destinataires ne pouvaient se méprendre sur la nature réelle du marché dont s'agit, à savoir un marché public de travaux.

Par ailleurs, si Mme E soutient que cet avis d'appel public à la concurrence mentionne à tort un " marché public de fournitures courantes et de services ", les entreprises intéressées ne pouvaient se méprendre sur la nature réelle du marché, compte tenu, d'une part, des codes CPV et, d'autre part, du contenu même des documents fournis.

Ainsi, les éléments exposés par la requérante ne peut être regardé comme un vice de nature à entacher d'illégalité la délibération attaquée.

[CAA de Versailles du 18 mars 2021 - N° 18VE00529](#)

■ Jury de concours - Impartialité

La seule circonstance qu'un·e membre d'un jury d'un concours connaisse un·e candidat·e ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations de ce concours. En revanche, le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un·e membre du jury d'un concours a avec l'un·e des candidat·es des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce·cette candidat·e mais encore concernant l'ensemble des candidat·es au concours. En outre, un·e membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations de ce jury en vertu des principes d'unicité du jury et d'égalité des candidat·es devant celui-ci·celle-ci.

En l'espèce, les requérant·es soutiennent que l'épreuve classante de conduite des politiques publiques dans les territoires aurait été conduite en méconnaissance du principe d'impartialité, le·la président·e du jury de cette épreuve ayant été le·la maître·sse de stage d'un élève de la promotion.

Le·la président·e du jury de l'épreuve écrite et orale de mise en situation individuelle et collective sur la conduite des politiques publiques dans les territoires pour la promotion 2018-2019 a bien été le maître de stage " Territoires " d'une élève de cette promotion. Cependant, il ne l'a été qu'entre le 4 juin 2018, date de début du stage, et le 21 août 2018, date à laquelle il a été admis à la retraite de telle sorte qu'il n'a assumé cette fonction que pendant une durée inférieure à trois mois sur les six que dure le stage et qu'il n'a pas procédé à l'évaluation finale de cette élève. Par ailleurs, les conditions de déroulement de l'épreuve litigieuse, qui se compose d'une présentation orale individuelle, d'une mise en situation collective et de la rédaction d'une conclusion écrite individuelle, excluent toute participation directe du·de la président·e du jury, les élèves faisant l'objet d'une évaluation par les binômes constitué·es par les six assesseur·es composant le jury qui sont chargé·es de reporter les notes attribuées sur un relevé anonymisé sur lequel les noms des élèves sont remplacés par des codes.

Le·la président·e du jury, qui assure, en amont de l'épreuve, l'harmonisation de la difficulté des sujets proposés à chaque groupe d'élèves et celle des critères d'évaluation, ne participe directement ni à l'interrogation des élèves, ni à leur évaluation. Il·elle est, en aval de l'épreuve, chargé·e de la signature du relevé des notes finales et de l'établissement du rapport du jury.

Dans ces conditions, le principe d'impartialité du jury n'a pas été méconnu.

[Conseil d'Etat du 03 juin 2021 - N° 437638](#)

■ Non renouvellement du contrat - Intérêt du service

Un·e agent·e public·que qui a été recruté·e par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Si la décision refusant à un·e agent·e non titulaire le renouvellement de son contrat n'est pas au nombre de celles qui doivent être obligatoirement motivées et si cet·te agent·e n'a pas droit au renouvellement de son contrat, il appartient à l'autorité administrative, lorsque l'agent·e a saisi le·la juge d'une demande à fin d'annulation de la décision de non-renouvellement et lorsqu'il·elle soutient que celle-ci n'a pas été prise dans l'intérêt du service, d'indiquer, s'ils ne figurent pas dans la décision, les motifs pour lesquels il a été décidé de ne pas renouveler le contrat.

En l'espèce, la commune de Bendejun a souhaité confier à l'OCJC la gestion du temps de garderie du matin et du soir et de l'encadrement de la pause méridienne de l'école communale à compter de la rentrée scolaire 2017. Un tel projet était de nature à caractériser l'existence d'un intérêt du service suffisant pour justifier la décision de non renouvellement du contrat de Mme B dont le terme était fixé le 7 juillet 2017.

[CAA de Marseille du 04 mars 2021 - N° 19MA03639](#)

■ Condamnation inscrite au bulletin n° 2

Lorsque l'administration apprend que des mentions ont été portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'un·e agent·e avec lequel·laquelle elle envisage de conclure un contrat de recrutement, il lui appartient, sous le contrôle du·de la juge de l'excès de pouvoir, d'apprécier si, eu égard, d'une part, à l'objet des mentions en cause et à l'ensemble des motifs de la condamnation pénale dont le·la candidat·e à l'emploi public a fait l'objet, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions auxquelles l'intéressé·e postule, ces mentions sont incompatibles avec l'exercice de ces fonctions.

En l'espèce, l'extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire de M. A mentionnait une condamnation du tribunal correctionnel du 25 juillet 2013 relative à des faits de violation de domicile à l'aide de manœuvres, menace, voies de fait ou contrainte commises le 26 mai 2013 pour lesquels il a été condamné au paiement d'une amende de 500 euros avec sursis simple. Ces faits ont été commis avec dix-huit autres personnes en marge d'une importante manifestation contre le mariage des personnes de même sexe et ont consisté en l'occupation, sans dégradation ni violence, du toit-terrasse du siège d'un parti politique à Paris en demandant, muni·es de banderole, la démission du président de la République.

Pour le juge, eu égard, d'une part, à la nature des faits qui ont conduit à la condamnation pénale infligée à M. A et, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions de collaborateur·rice de groupe d'élu·es au sein d'un conseil municipal, le maire de la commune de Nice, a, dans les circonstances de l'espèce, commis une erreur d'appréciation en estimant qu'ils étaient, à eux·elles seul·es, incompatibles avec l'exercice des fonctions de collaborateur·rice de groupe d'élu·es au sein d'un conseil municipal.

[CAA de Marseille du 07 octobre 2021 - N° 20LY02244](#)

■ Concours - Equivalence d'expérience

Les candidat·es au concours externe d'assistant·e de conservation du patrimoine et des bibliothèques doivent justifier soit d'un baccalauréat ou d'un diplôme homologué, soit d'une qualification reconnue comme équivalente, et que chacun de ces diplômes ou qualifications alternatives doit correspondre à l'une des spécialités citées par ailleurs à [l'article 3 du décret n° 2011-1642 du 23 novembre 2011](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques soit, musée, bibliothèque, archives ou documentation.

En l'espèce, afin de se présenter au concours externe d'assistant·e de conservation du patrimoine et des bibliothèques spécialité bibliothèque, M. F a saisi le 21 février 2019 la commission d'équivalence de diplômes pour l'accès à la fonction publique territoriale, afin qu'elle se prononce sur l'équivalence de son expérience professionnelle et de son baccalauréat général série scientifique délivré en 2007 avec le diplôme nécessaire pour concourir. Par une décision du 10 mai 2019, la commission s'est prononcée défavorablement sur cette demande de reconnaissance d'équivalence.

Pour le juge, le baccalauréat général série scientifique dont M. F est titulaire ne saurait être regardé comme un diplôme correspondant à l'une de ces spécialités. Par ailleurs, les expériences professionnelles dont se prévaut le requérant, consistant à avoir exercé notamment des fonctions de barman, commis de salle de jeu, et agent d'entretien ne présentent aucun lien avec les spécialités en cause. S'il affirme que " par son travail associatif (...) il justifie des compétences pour mettre en valeur /à disposition des collections/des fonds documentaires ou les diffuser, ainsi que de compétences pour développer des actions culturelles et éducatives ", il ne justifie pas de la réalité de ces compétences, pas plus que de celles qu'il aurait acquises en matière documentaire du fait qu'il aurait " effectué de nombreuses recherches documentaires dans son parcours universitaire ".

C'est donc à juste titre que la commission d'équivalence a rejeté sa demande d'équivalence pour se présenter au concours d'assistant·e territorial·e de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

[CAA de Paris du 21 septembre 2020 - N° 20PA01053](#)

■ Sanction disciplinaire - Proportionnalité

Aux termes de [l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, 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. **En cas de sanction disciplinaire, il appartient au·à la juge de rechercher si les faits reprochés à l'agent·e concerné·e 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, les images des enregistrements de vidéosurveillance du pôle de recyclage de Saint-Mariens, qui ont été visionnés en raison de nombreux vols détectés, ont révélé que, le 9 février 2017, M. C a positionné un bac jaune de collecte rempli de batteries, qui sont des matériaux à haute valeur marchande, et qui n'avaient été ni enregistrées ni taguées, en contrebas du local où sont stockés les déchets électriques, facilitant ainsi les vols par des tiers. Le 11 février 2017, il a été constaté par deux responsables du site qu'un bac jaune rempli de 4 batteries non taguées se trouvait positionné au même endroit alors que M. C venait de terminer son service.

Ainsi, le SMICVAL a établi que M. C avait placé ces batteries dans un lieu destiné à en faciliter le vol par lui-même ou par d'autres personnes extérieures et qu'il avait ainsi joué un rôle dans l'organisation d'un trafic. **Dès lors qu'il s'agissait d'objets destinés à être valorisés par le SMICVAL, la réalité des participations aux vols reprochés, au mieux en qualité de complice, devait être regardée comme établie.**

Par ailleurs, M. C, qui était informé par le règlement intérieur et des rappels de sa hiérarchie que ce comportement était interdit, se rendait sur le site de la déchetterie pendant ses jours de repos nuisant ainsi au fonctionnement du service. De même, l'exploitation de la vidéosurveillance a permis de démontrer que M. C remettait à des tiers des objets déposés par les usager·es et appartenant au SMICVAL, tel qu'un plafonnier. Enfin, les images de vidéosurveillance qui ont été visionnées les 8 et 11 février 2017, montrent que M. C a laissé entrer sur le site des usager·es qu'il n'a ni enregistré·es ni guidé·es ni surveillé·es en méconnaissance des missions de l'agent valoriste telles que récapitulées dans la fiche de poste et des consignes de travail.

Ces agissements constituent un manquement grave à l'obligation de probité et au devoir d'obéissance attendus d'un·e fonctionnaire et sont de nature à justifier une sanction disciplinaire et notamment celle de la mise à la retraite d'office.

[CAA de Bordeaux du 08 mars 2021 - N° 19BX01550](#)

■ Non renouvellement de contrat - Motivation

Si la décision refusant à un·e agent·e non titulaire le renouvellement de son contrat n'est pas au nombre de celles qui doivent être obligatoirement motivées et si cet·te agent·e n'a pas droit au renouvellement de son contrat, **il appartient toutefois à l'autorité administrative, d'indiquer, s'ils ne figurent pas dans la décision, les motifs pour lesquels il a été décidé de ne pas renouveler le contrat. A défaut de fournir ces motifs, la décision de non renouvellement doit être regardée comme ne reposant pas sur des motifs tirés de l'intérêt du service.**

En l'espèce, la communauté d'agglomération Cap Excellence, se borne à faire valoir que l'intéressée ne peut invoquer un droit à renouvellement de son contrat, et ne fournit pas les motifs pour lesquels son président a pris la décision de ne pas renouveler le contrat de Mme C.

Dans une telle hypothèse, la décision de non renouvellement doit être regardée comme ayant été prise pour des motifs étrangers à l'intérêt du service et doit être annulée.

[CAA de Bordeaux du 17 mai 2021 - N° 18BX04348](#)

■ Abandon de poste - Courrier de mise en demeure

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent·e concerné·e a, préalablement à cette décision, été mis·e en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé·e, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. **Lorsque l'agent·e ne s'est ni présenté·e ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent·e, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé·e.** La notification de la mise en demeure préalable assortie d'un délai ne constitue pas seulement un élément dont le manquement constituerait un simple vice de procédure, mais une condition de caractérisation de l'abandon de poste.

En l'espèce, en raison de dysfonctionnements des services postaux, Mme B n'a pas été destinataire des courriers de mise en demeure des 20 janvier et 28 février 2017 tamponnés " avisés et non réclamés ", avec l'adresse du bureau de poste de retrait.

Mme B s'est prévalu à l'occasion de ses recours gracieux et contentieux d'importantes difficultés de distribution des courriers de la part des services de La Poste, en produisant à l'appui de ses allégations, une lettre du responsable qualité de La Poste en date du 23 août 2017, qui admet qu'entre les mois de novembre 2016 et avril 2017, les plis qui lui avaient été adressés avaient été déposés dans la boîte aux lettres d'un homonyme, résidant dans le même immeuble.

Ce courrier démontre ainsi l'existence de dysfonctionnements des services postaux dans la délivrance des plis à l'intéressée. Cette réponse de La Poste n'est pas un courrier-type à caractère commercial, mais doit être regardée comme reconnaissant expressément la réalité des dysfonctionnements allégués par Mme B durant la période pendant laquelle les mises en demeure lui ont été adressées.

Ainsi, le centre communal d'action sociale de Versailles, ayant eu connaissance de ces dysfonctionnements, ne démontre pas avoir régulièrement notifié les mises en demeure des 20 janvier et 28 février 2017. L'abandon de poste est alors intervenu à la suite d'une procédure irrégulière.

[CAA de Versailles du 12 mars 2021 - N° 18VE02891](#)

■ Avantage financier créateur de droit - Abrogation

Une décision administrative accordant un avantage financier crée des droits au profit de son·sa bénéficiaire, alors même que l'administration avait l'obligation de refuser cet avantage. **Si l'administration ne peut mettre fin de manière rétroactive à cette décision au delà d'un délai de quatre mois, elle a la possibilité de supprimer pour l'avenir cet avantage illégalement accordé.**

En l'espèce, Mme C percevait chaque mois une indemnité spécifique jusqu'à ce que son employeur mette fin à ce versement, s'étant aperçu de son illégalité.

Le versement à Mme C de cette indemnité spécifique était dès 2008 dépourvu de base légale, dès lors qu'aucune délibération du conseil de communauté d'agglomération de Montpellier fixant le régime indemnitaire de ses agents n'avait approuvé cet avantage financier.

Par conséquent, le président de Montpellier Méditerranée Métropole a pu légalement mettre fin à tout moment, pour l'avenir, au versement de cette indemnité qui n'était pas dû en l'absence de fondement légal.

[CAA de Marseille du 04 mai 2021 - N° 19MA01468](#)

■ Obligation vaccinale - Décharge d'activité syndicale

Il résulte des dispositions de la [loi n° 2021-1040 du 5 août 2021](#) relative à la gestion de la crise sanitaire que, dès lors qu'une personne exerce ses fonctions dans un établissement public de santé, elle est soumise à une obligation vaccinale contre la covid-19. **Toute personne soumise à l'obligation vaccinale et refusant de s'y conformer se place dans l'impossibilité de poursuivre son activité professionnelle, ce qui se traduit, pour les fonctionnaires et agent-es public-ques, et à défaut d'utilisation des jours de congés, par une mesure de suspension automatique des fonctions que l'autorité hiérarchique est tenue de prendre.**

Le·la législateur·ice a retenu deux critères pour définir le champ de l'obligation de vaccination contre la covid-19 :

- un critère géographique qui inclue les personnes exerçant leur activité dans un certain nombre d'établissements, principalement les établissements de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux,
- un critère professionnel qui inclue les professionnel·les de santé.

Le·la législateur·ice a ainsi entendu à la fois protéger les personnes accueillies par ces établissements qui présentent une vulnérabilité particulière au virus de la covid-19 et éviter la propagation du virus par les professionnel·les de la santé dans l'exercice de leur activité qui, par nature, peut les conduire à soigner des personnes vulnérables ou ayant de telles personnes dans leur entourage. **Pour ce motif, l'obligation de vaccination concerne aussi des personnels qui ne sont pas en contact direct avec les malades dès lors qu'ils-elles entretiennent nécessairement, eu égard à leur lieu de travail, des interactions avec des professionnel·les de santé en contact avec ces derniers.**

En l'espèce, M. B qui exerce des fonctions d'aide-soignant au sein d'un Ehpad a été suspendu, sans maintien de rémunération, de ses fonctions jusqu'à la production d'un justificatif de vaccination complète ou de contre-indication à la vaccination. Il demande au juge des référés de suspendre l'exécution de cette décision et fait valoir sa situation particulière : il bénéficie d'une décharge totale d'activité pour l'exercice de son activité syndicale.

Cependant, M. B est amené, pour l'exercice de cette activité, à fréquenter habituellement d'autres agent-es de cet établissement, multipliant ainsi le risque de propagation de l'épidémie parmi le personnel hospitalier, lui-même potentiellement en contact avec les patient-es.

Ainsi, eu égard à la gravité de l'épidémie que connaît le territoire, la mesure attaquée, qui ne saurait être rattachée à une sanction disciplinaire, ne peut être regardée comme incohérente et disproportionnée au regard de l'objectif de santé publique poursuivi et ne porte ainsi pas d'atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale de M. B.

TA de Châlons en Champagne du 05 octobre 2021 - N° 2102174

■ Agent·e contractuel·e ou vacataire

Un·e agent·e de droit public employé·e par une collectivité doit être regardé·e comme ayant été engagé·e pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il·elle a été recruté·e pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent·e a été recruté·e plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent·e contractuel·e. **En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent·e doit être regardé·e comme ayant la qualité d'agent·e non titulaire de l'administration.**

En l'espèce, la délégation régionale d'Aquitaine du CNFPT a recruté Mme A en qualité de vacataire entre 1990 et juin 2012, afin de dispenser des actions de formation, dont la rémunération a été assurée, en fonction du nombre d'heures effectuées, au regard d'un barème fixé par délibération de son conseil d'administration. Mme A a contesté la fin de ses fonctions estimant qu'elle devait bénéficier d'un contrat à durée indéterminée du fait de son recrutement sur un emploi permanent de l'établissement. Cependant, le nombre d'heures de formation dispensées par Mme A diffère d'une année à l'autre de 8 à 10 mois par an, et le volume horaire était variable en fonction des mois, oscillant entre 228 heures et 769 heures.

Par ailleurs, Mme A a réalisé des interventions dans des domaines variés et sur des durées variables telles que : " Atsem pour mieux communiquer ", " Connaissance de soi et relation aux autres ", " Médiation de rue et de quartier ", " La mort, le deuil et l'enfant ". Si elle soutient que ses interventions se situaient dans des missions pérennes et dévolues au CNFPT elle ne l'établit pas, alors au contraire que le CNFPT fait valoir que les besoins en matière de formations concernant l'intéressée ont été ponctuels dès lors que le recours à des formateur·rices de ces disciplines dépend des besoins exprimés par les agent·es de la fonction publique territoriale, des disponibilités des intervenant·es qui en étaient chargé·es et de l'opportunité de proposer aux collectivités des formations qui n'entrent pas dans ses missions obligatoires.

Ainsi, en dépit de la répétition de ses engagements dans le temps, les missions de formation dispensées par Mme A ne peuvent être regardées comme ayant eu pour objet de répondre à un besoin permanent de l'administration mais répondaient seulement à des besoins ponctuels, de celle-ci, fussent-ils fréquents.

Dans ces conditions, Mme A ne pouvait être regardée comme une agente non titulaire ni par suite comme titulaire d'un contrat à durée indéterminée, mais comme accomplissant des vacances et ayant la qualité de vacataire.

[CAA de Bordeaux du 17 mai 2021 - N° 18BX03356](#)

■ Obligation vaccinale dans les crèches

[L'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021](#) relative à la gestion de la crise sanitaire, a défini le champ de l'obligation de vaccination contre la covid-19 notamment en retenant alternativement un critère géographique pour y inclure toutes les personnes exerçant leur activité dans un certain nombre d'établissements, principalement les établissements de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux, et un critère professionnel pour y inclure tous les professionnel·les de santé. Ce dernier critère conduit à soumettre à l'obligation vaccinale toutes les professionnel·les mentionné·es dans la quatrième partie du code de la santé publique quel que soit le lieu d'exercice de leur activité, y compris lorsqu'il ne s'agit pas d'un établissement de santé visé au [1° du I de l'article 12](#).

Ainsi, les infirmier·ères et auxiliaires de puériculture, qui font partie de ces professionnel·les de santé, même s'ils·elles exercent leur profession non pas dans un établissement de santé, mais dans un établissement de la petite enfance entrent dans le champ de l'obligation vaccinale. Sont également inclus toutes les autres personnes travaillant dans ces mêmes établissements, c'est-à-dire les personnel·les administratif·ves et non-soignant·es.

[Conseil d'Etat du 25 octobre 2021 - N° 457230](#)

Réponses
ministérielles

■ Missions des ATSEM

Depuis la rentrée scolaire 2019 et suite à la [loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019](#) pour une école de la confiance, chaque enfant de 3 à 16 ans est concerné par l'instruction obligatoire, sans exception. L'intérêt de l'enfant est une préoccupation constante au sein du système éducatif. L'institution scolaire doit faire preuve de souplesse pour adapter au mieux le cadre de scolarité des élèves, prendre en compte leurs possibilités cognitives et leurs besoins physiologiques, notamment à l'école maternelle. C'est d'ailleurs pour cela que le-la législateur-riche a prévu que les enfants scolarisés en petite section d'école maternelle peuvent bénéficier, à l'initiative de leur famille, d'un aménagement de leur temps de présence à l'école.

La loi précitée ne prévoit pas de modification du statut particulier du cadre d'emploi des agent-es territoriaux-ales spécialisé-es des écoles maternelles (ATSEM). Le [décret 2018-152 du 1^{er} mars 2018](#) indique explicitement que les ATSEM sont chargé-es de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeur-es dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. L'éducation à la « propreté » se fait conjointement à l'école et dans la famille. Son acquisition ne peut en aucun cas être une condition qui empêche l'inscription et la fréquentation de l'enfant à l'école.

L'ATSEM et l'enseignant-e sont appelé-es à effectuer les gestes d'hygiène nécessaires pour conduire l'enfant à franchir cette étape, dans le respect de sa maturation et de son intimité.

Les dispositions de [l'article R. 412-127 du code des communes](#) précisent que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un-e agent-e communal-e occupant l'emploi d'agent-e spécialisé-e des écoles maternelles et des classes enfantines. **Sur le temps scolaire, le-la directeur-riche d'école organise le service des agent-es territoriaux-ales qui sont mis-es à la disposition de son école pour répondre aux besoins spécifiques des élèves qui y sont scolarisé-es.** Le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent aux employeur-ses territoriaux-ales et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à charge des communes. Il appartient en conséquence aux municipalités d'apprécier les situations, en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agent-es affecté-es dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service.

[Réponse ministérielle Sénat du 22 juillet 2021 - N° 23147](#)

■ Mise en congé maladie d'office

Si l'employeur-se n'a juridiquement pas la possibilité d'obliger un-e agent-e à se rendre à une visite médicale, il dispose de la possibilité de placer d'office un-e agent-e en congé de maladie. En effet, le tribunal administratif de Paris, dans un jugement en date du 20 décembre 2018, a pu considérer, pour la fonction publique de l'État, que les dispositions de [l'article 24 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986](#) relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires « ne subordonnent pas la mise en congé de maladie à une demande du-de la fonctionnaire et ne sauraient donc par elles-mêmes faire obstacle à ce qu'un-e fonctionnaire soit placé-e d'office dans cette position dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ainsi, lorsque l'administration a engagé une procédure de mise en congé de longue maladie conformément à [l'article 34 du décret du 14 mars 1986](#), elle peut, à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité médical sur la mise en congé de longue maladie, placer l'agent-e concerné-e en congé d'office lorsque la maladie de l'agent-e a été dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ». Les dispositions sont identiques dans la fonction publique territoriale.

[Réponse ministérielle Sénat du 14 octobre 2021 - N° 13712](#)

■ Allocations de retour à l'emploi

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics assurent eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en application de [l'article L. 5424-2 du code du travail](#). Ils peuvent toutefois pour leurs agent·es titulaires signer une convention de gestion avec Pôle emploi afin de confier à ce dernier la seule gestion administrative de l'ARE. Les collectivités territoriales peuvent, par ailleurs, faire le choix d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs agent·es contractuel·es.

L'ARE est versée aux agent·es public·ques territoriaux·ales dans les mêmes conditions que les salarié·es du secteur privé en vertu de [l'article L. 5424-1 du code du travail](#) dès lors qu'ils·elles ont été involontairement privé·es d'emploi, sont aptes au travail, recherchent un emploi et satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure selon les conditions définies à [l'article L. 5422-1 du code du travail](#).

Dans le régime de l'auto-assurance, les collectivités territoriales sont tenues de s'assurer que le·la demandeur·se remplit toutes les conditions auxquelles le versement de l'ARE est subordonné et, sur ce fondement, d'accorder ou de refuser l'indemnisation au titre du chômage.

En vertu de [l'article L. 5426-1 du code du travail](#), seul·es les agent·es de Pôle emploi peuvent contrôler la recherche d'emploi d'un·e allocataire de l'ARE. Les modalités de contrôle et de sanction des allocataires en cours d'indemnisation sont ainsi communes à tou·tes les demandeur·ses d'emploi. Conformément aux dispositions de [l'article L. 5426-2](#) du même code, les mesures de suspension ou de suppression de l'ARE relèvent de la seule compétence de Pôle emploi, même si la collectivité ou l'établissement assume la prise en charge financière de l'ARE.

[Réponse ministérielle Sénat du 23 septembre 2021 - N° 23714](#)

■ Statut des agent·es territoriaux·ales en charge des cimetières

Les agent·es territoriaux·ales en charge des cimetières sont, dans la majorité des cas, titulaires d'un grade au sein de la filière administrative ou de la filière technique de la fonction publique territoriale. Dès lors, leur situation administrative est régie par le statut de la fonction publique et par les statuts particuliers, notamment l'évolution de carrière dont ils·elles bénéficient au sein des différents cadres d'emplois. En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale propose de nombreux cursus de formation s'adressant en particulier aux agent·es concerné·es.

S'agissant des disparités qui peuvent exister entre les agent·es territoriaux·ales en charge des cimetières, elles s'expliquent par la variabilité de leurs missions au sein des collectivités territoriales. Encadrer davantage le statut de ces agent·es et particulièrement leurs missions pourrait s'avérer contraignant pour les employeur·ses territoriaux·ales au plan local et constituer une mesure qui ne serait pas nécessairement dans l'intérêt des agent·es. En effet, bien que variables d'une collectivité territoriale à une autre, les missions des agent·es en charge des cimetières sont restreintes.

Aussi, ces agent·es ne sont pas susceptibles d'intégrer une filière spécifique, qui a vocation, par nature, à couvrir un ensemble de fonctions et d'emplois. Cette intégration limiterait considérablement leur mobilité ainsi que leur progression de carrière, notamment s'agissant des possibilités de promotion interne eu égard à leur nombre très limité. Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de modifier le cadre statutaire existant les concernant.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 02 septembre 2021 - N° 23359](#)

■ Codes et mots de passe professionnels du DGS

Les adresses électroniques ouvertes au nom d'une commune, qu'elles correspondent à des comptes appartenant en propre à cette commune ou à des comptes sur des réseaux sociaux, constituent la propriété de ladite commune. Il en va de même des codes et mots de passe permettant d'accéder à ces adresses. **Le·la fonctionnaire qui avait connaissance de ces codes et mots de passe et les utilisait dans le cadre de ses fonctions a, dès lors, l'obligation de cesser de les utiliser lorsqu'il·elle quitte ses fonctions et, le cas échéant, celle de les communiquer au moment de son départ aux autorités communales lorsque celles-ci n'en ont pas connaissance, du fait notamment de leur élection récente.** Le refus de communiquer ces informations, dès lors qu'elle est de nature à porter atteinte à l'administration de la commune, est susceptible de constituer une faute disciplinaire pour manquement aux obligations d'obéissance hiérarchique et de probité pesant sur le·la fonctionnaire concerné·e, voire à son obligation de neutralité si ce refus est motivé par des considérations politiques. Ce refus est également susceptible de donner lieu à des poursuites pénales pour soustraction ou détournement de biens sur le fondement de [l'article 432-15 du code pénal](#).

[Réponse ministérielle Sénat du 23 septembre 2020 - N° 17639](#)

■ Réseaux sociaux - Refus de communication des codes d'accès

En application de [l'article L. 2122-18 du Code général des collectivités territoriales](#), seul·le le·la maire en exercice est chargé·e de l'administration de la commune. Il·elle est ainsi chef·fe de la publication du bulletin d'information municipal au sens de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et est responsable des publications de sa commune sur les réseaux de communication au public en ligne.

Lors du renouvellement de l'exécutif municipal, les codes d'accès aux comptes de la commune sur les réseaux sociaux doivent donc être transmis au·à la maire nouvellement élu·e, pour lui permettre d'exercer pleinement ses attributions.

Le refus de l'ancien·ne maire de communiquer le code d'accès aux réseaux sociaux entrave la bonne administration de la commune en ce qu'il prive le·la nouveau·nouvelle maire d'un support de communication suivi par un certain nombre d'administré·es. Il pourrait, dès lors, constituer une soustraction ou un détournement de biens au sens de [l'article 432-15 du code pénal](#). En effet, ce délit, puni de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 € est constitué par le « fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un·e comptable public·que, un dépositaire public de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission ».

[Réponse ministérielle Sénat du 23 septembre 2021 - N° 17640](#)

■ Recrutement des secrétaires de mairie

Conformément à la réponse apportée le 22 octobre 2020 à la question écrite n° 17596, le Gouvernement n'envisage pas d'évolution du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, ce cadre d'emplois ayant été mis en extinction de manière progressive depuis 2001. Toutefois, une réflexion est actuellement en cours, avec l'ensemble des parties prenantes, et en lien avec le·la secrétaire d'Etat chargé·e de la Ruralité, s'agissant des pistes qui pourraient être envisagées pour renforcer l'attractivité des fonctions de secrétaire de mairie exercées par les agent·es des cadres d'emplois administratifs de catégories A, B et C de la fonction publique territoriale, fonctions indispensables au bon fonctionnement des collectivités de toutes tailles.

[Réponse ministérielle Sénat du 05 août 2021 - N° 20701](#)

■ Secrétaires de mairie - Revalorisation

L'attractivité et la revalorisation des secrétaires de mairies ne peut s'appréhender qu'au regard de la très grande hétérogénéité des agent-es qui occupent ces fonctions. En effet, les fonctions de secrétaire de mairie sont actuellement exercées par des agent-es relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux des secrétaires de mairie, des attaché-es, des rédacteur-rices, et enfin des adjoint-es administratif-ves. Ces cadres d'emplois sont néanmoins éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ainsi, les employeur-ses territoriaux-ales disposent de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du plafond issu du principe de parité défini à [l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres des cadres d'emplois des attaché-es et des secrétaires de mairie s'élève ainsi à 42 600 euros. En ce qui concerne les cadres d'emplois de rédacteur-ric(e) et d'adjoint-e administratif-ve, les plafonds de RIFSEEP applicables s'élèvent respectivement à 19860 euros et 12600 euros.

Par ailleurs, suite à une initiative portée par le ministère de la transformation et de la fonction publiques et par le secrétariat d'État à la ruralité, les associations d'élu-es du bloc communal, dont l'association des maires de France et des président-es d'intercommunalité (AMF) et l'association des maires ruraux-ales de France (AMRF), se sont engagées dans une réflexion sur le métier de secrétaire de mairie, dont les principaux axes sont : le statut et le cadre d'emplois, les missions, la formation, et la rémunération. Ces travaux doivent faire prochainement se traduire par des propositions.

[Réponse ministérielle Sénat du 23 septembre 2021 - N° 23560](#)

■ Taux de nomination des femmes dirigeantes

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique selon des modalités particulières au sein de la fonction publique territoriale afin de tenir compte des spécificités de ce versant de la fonction publique. L'appréciation du respect de l'obligation de primo-nomination de personnes de chaque sexe ne se fait pas annuellement mais à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives. Ainsi, tant en matière d'accès que d'occupation d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale, les résultats obtenus démontrent une constante amélioration depuis la mise en œuvre du dispositif.

En effet, le pourcentage de femmes en fonction au sein des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale s'élève à 34 % en 2019 contre 32 % en 2018 et le taux de primo-nominations est passé de 35 % en 2016 à 47 % en 2019. Ces taux en hausse révèlent une appropriation significative du dispositif des nominations équilibrées par les employeur-ses territoriaux-ales. Cette hausse constante du nombre de femmes en fonction permet d'établir un bilan positif de l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées.

À cet égard, [la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique a permis le renforcement du dispositif des nominations équilibrées en tenant compte des spécificités des collectivités territoriales et des EPCI, notamment par le contrôle du respect de l'obligation légale porté à quatre nominations au lieu de cinq et l'abaissement du seuil d'application du dispositif aux communes et EPCI de 80 000 à 40 000 habitants.

[Réponse ministérielle Sénat du 09 septembre 2021 - N° 19673](#)

■ Statut des ATSEM

Le [décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018](#) portant diverses dispositions statutaires relatives aux ATSEM a redéfini et précisé le rôle indispensable de cet·te agent·e au sein de la communauté éducative, notamment à travers son partenariat avec l'enseignant·e. Le décret entérine ainsi l'évolution du rôle des ATSEM et le renforcement des missions éducatives qui leur sont confiées sur le terrain, celles-ci ayant, de fait, progressivement été élargies depuis la réforme des rythmes scolaires de 2013.

Le [décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018](#) a élargi les perspectives d'évolution professionnelle des ATSEM : ils·elles peuvent en effet désormais accéder par voie interne au concours d'agent·e de maîtrise territorial·le et un concours externe spécial a été créé afin de leur permettre d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie B, celui d'animateur·rice territorial·e.

Au-delà de ces évolutions statutaires, l'article 14 de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a introduit à [l'article L.113-1 du code de l'éducation](#) une disposition visant à ce que les professionnel·les intervenant auprès d'enfants de moins de 6 ans acquièrent une expertise et une culture commune au moyen de modules de formation continue. Cette mesure vise en particulier les ATSEM et les professeur·es des écoles.

Le [décret n° 2020-815 du 29 juin 2020](#) relatif aux modules communs de formation continue des professionnel·les intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans a ensuite pérennisé une expérimentation qui avait été menée en 2019 dans plusieurs communes. Il organise cette nouvelle formation en modules, autour des thématiques suivantes :

- Le·la professionnel·le vis-à-vis de l'enfant, de la famille ou des responsables de l'enfant,
- le professionnel vis-à-vis de l'enfant ayant un besoin éducatif particulier,
- le·la professionnel·le au sein de l'équipe pédagogique et éducative et enfin,
- les responsabilités du·de la professionnel·le, ses devoirs face à la prévention et à la protection de l'enfance en danger.

Ces formations communes sont organisées localement, sur la base d'une convention conclue entre les services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la ou les collectivités territoriales concernées.

Elles permettent ainsi aux enseignant·es et aux ATSEM, indépendamment du cadre hiérarchique dans lequel ils·elles agissent, de garantir une connaissance mutuelle de leurs compétences respectives, en vue de leur permettre de développer une collaboration harmonieuse indispensable au bon développement des enfants.

Enfin, les ATSEM ont également accès, dans le cadre de la formation continue, à un module proposé par le CNFPT, intitulé « se situer dans son environnement professionnel », qui permet notamment d'identifier plus précisément leur rôle et leurs missions, mais aussi de se situer professionnellement par rapport à la double relation hiérarchique et fonctionnelle qu'ils·elles connaissent.

[Réponse ministérielle Sénat du 09 septembre 2021 - N° 18446](#)

■ Recrutement d'un DGS - Commune de plus de 2 000 habitants

En application du principe constitutionnel de libre administration, les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics disposent d'une liberté de création des emplois dans le cadre fixé par la loi et aucune disposition législative ne fixe d'obligation de création d'un emploi de direction des services.

S'agissant des recrutements sur emplois fonctionnels, le recrutement par voie de détachement d'un·e fonctionnaire sur un emploi de directeur·rice général·e des services (DGS) ne nécessite pas de mutation préalable. Néanmoins, conformément à [l'article 3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux·ales et à l'intégration, le détachement implique nécessairement une demande du·de la fonctionnaire. Ainsi, le Conseil d'État a été amené à censurer un détachement prononcé par une autorité territoriale en l'absence de demande du·de la fonctionnaire concerné·e (Conseil d'État du 2 mai 1994, req. n° 143547). Ainsi, en l'absence de demande de détachement, le·la fonctionnaire concerné·e ne pourra pas être recruté·e pour occuper l'emploi fonctionnel de directeur·rice général·e des services (DGS).

Par ailleurs, en vertu des dispositions de [l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#), le recrutement d'un·e agent·e contractuel·le sur un emploi fonctionnel de direction n'est possible que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

[Réponse ministérielle Sénat du 09 septembre 2021 - N° 23817](#)

■ Conditions d'accès à l'emploi d'aide soignant·e

Le [décret n° 92-866 du 28 août 1992](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux·ales prévoit que « le recrutement en qualité d'auxiliaire de soins territorial·le principal·le de 2^{ème} classe intervient après inscription sur une liste d'aptitude » pour « les candidat·es déclaré·es admis·es à un concours sur titres avec épreuves » et remplissant les conditions de diplôme requises. En effet, [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.

Le maintien d'un concours, y compris pour les cadres d'emplois pour lesquels l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre spécifique, permet à la fois de garantir l'égalité d'accès de tou·tes les candidat·es aux emplois publics et d'opérer une sélection entre les candidat·es titulaires de titres ou diplômes identiques.

Au regard des difficultés de recrutement au sein des filières sociale, médico-sociale et médico-technique auxquelles étaient confrontées certaines collectivités territoriales, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a modifié [l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984](#) précitée afin de prévoir que la sélection dans les filières soit opérée par un jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidat·es. En outre, elle comporte une unique épreuve, un entretien avec le jury et, le cas échéant, des épreuves complémentaires. Cet entretien permet de sélectionner les candidat·es aptes à exercer des fonctions dans l'environnement territorial au sein des établissements gérés par les collectivités territoriales. Ces dispositions ont été généralisées à l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale par la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique.

Toutefois et contrairement à la fonction publique territoriale, le recrutement des fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, dont l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou d'un titre, n'est pas conditionné de façon obligatoire à la réussite d'un entretien. Aussi, afin de remédier aux difficultés que vous soulevez, une réflexion est en cours pour rendre homogène au sein des trois fonctions publiques les conditions d'accès des fonctionnaires dont l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre.

[Réponse ministérielle Sénat du 09 septembre 2021 - N° 22508](#)

■ Revalorisation statutaire des sages femmes

Les accords du Ségur de la santé prévoient notamment une augmentation de salaire de 183 euros nets mensuels pour toutes les agent-es public-ques non médicaux-ales exerçant leurs fonctions au sein des établissements de santé et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes afin de reconnaître leur engagement et leurs compétences. La mise en œuvre de cet engagement s'est traduite par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente à ce complément versés respectivement aux fonctionnaires et agent-es contractuel-les de droit public prévu par l'article 48 de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021. Cette revalorisation salariale bénéficie par conséquent aux sages-femmes travaillant dans les établissements y ouvrant droit quelle que soit leur fonction publique d'appartenance.

En outre, les accords du Ségur de la santé prévoient un temps d'expertise complémentaire afin d'apprécier l'impact et le périmètre d'une extension du CTI et de l'indemnité équivalente aux agent-es public-ques, comme les sages-femmes territoriales, qui exercent leurs fonctions dans les autres établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS).

À l'issue des négociations conduites dans le cadre de cette mission, le Gouvernement, les organisations syndicales et les fédérations d'employeur-ses ont signé le 28 mai 2021 un accord de méthode relatif à l'extension du CTI. Les agent-es public-ques soignant-es listé-es en annexe de l'accord, les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale et les accompagnant-es éducatif-ves et sociaux-ales exerçant leurs fonctions dans les ESMS non rattachés à un établissement public de santé et financés par l'Assurance maladie bénéficieront de ce complément à partir du 1^{er} octobre 2021. Cette extension n'est toutefois pas applicable aux sages-femmes hospitalières et territoriales exerçant dans ces établissements car elles ne figurent pas dans la liste des personnels soignants concernés annexée à l'accord du 28 mai 2021.

[Réponse ministérielle Sénat du 23 septembre 2021 - N° 22876](#)

■ Grade d'attaché hors classe

Les titulaires du grade d'attaché-e hors classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département.

Aux termes des dispositions du I de [l'article 21 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987](#), portant statut particulier du cadre d'emplois des attaché-es territoriaux-ales, l'avancement au grade d'attaché-e hors classe est conditionné par l'occupation préalable de certains emplois ou par l'exercice préalable de certaines fonctions à responsabilités au sein de communes de 10 000 habitants au moins.

Ce dispositif de seuil démographique répond à plusieurs objectifs. Tout d'abord, il permet de s'assurer que les fonctionnaires sont recrutés pour occuper des fonctions en adéquation avec le niveau de leur grade. Par ailleurs, il garantit une homologie, facteur de mobilité, entre les niveaux des responsabilités exercées par les fonctionnaires de grade équivalent au sein des différentes fonctions publiques.

En outre, aux termes des dispositions de [l'article 21-1](#) du même décret, le nombre d'attaché-es hors classe en position d'activité ou de détachement ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité.

À cet égard, on peut noter qu'une commune de 5 000 à 10 000 habitants ne compte en moyenne que 4,5 attaché-es territoriaux-ales, contre 11 pour une commune de 10 000 à 20 000 habitant-es. Ces chiffres démontrent une cohérence quant à la fixation à 10 000 habitant-es du seuil de création d'un troisième grade dans le cadre d'emplois des attaché-es territoriaux-ales. Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attaché-es hors classe.

[Réponse ministérielle Sénat du 23 septembre 2021 - N° 24073](#)

■ Valoriser les mandats électifs par un avancement d'échelon et de grade

Le·la législateur·rice a prévu de nombreuses dispositions pour que les fonctionnaires, comme les salarié·es du secteur privé, puissent exercer pleinement leur mandat électif en conciliant au mieux leur activité d'élu·e avec leur vie professionnelle et personnelle. Le Gouvernement partage l'objectif de favoriser les dispositifs qui permettent aux élu·es locaux·ales de valoriser les acquis de leur expérience élective. Le droit d'accès des élu·es à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) a ainsi été renforcé par l'article 110 de la loi du 27 décembre 2019 précitée qui a complété la définition de la VAE mentionnée à l'article [L. 6111-1 du code du travail](#) : l'exercice d'un mandat local fait dorénavant expressément partie des expériences qui peuvent être prises en compte dans le cadre d'une démarche de VAE. Néanmoins, une démarche de VAE a pour seul objectif l'obtention d'un diplôme et non d'un avantage salarial direct. L'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel dans ce cadre tient compte d'un parcours pris dans sa globalité, au regard des compétences développées pour chacune des responsabilités qui ont été exercées. Elle ne consiste pas en une démarche automatique, sur la base du statut ou des fonctions, mais s'appuie sur une évaluation précise et détaillée des compétences et connaissances validées dans un parcours au regard de celles que le diplôme ou titre professionnel permet d'acquérir.

C'est pourquoi, dans le cadre d'une VAE, le mandat d'élu·e local·e n'est pas la seule expérience prise en compte : l'ensemble du parcours de la personne y est évalué. Si cette démarche réussit, la VAE permet l'acquisition d'un diplôme, de même valeur que s'il avait été obtenu par la voie de l'enseignement supérieur ou professionnelle. C'est pourquoi la création d'avantages pécuniaires voire de carrière, au profit de fonctionnaires ayant acquis des diplômes en se fondant sur le fait que ces diplômes résultent d'une démarche de VAE à la suite notamment d'un mandat local, se heurterait au principe d'égalité de traitement qui prévaut dans la gestion des carrières de la fonction publique, un diplôme reconnaissant des compétences précises, dont les attendus sont identiques qu'il résulte d'une démarche de VAE ou d'un parcours dans l'enseignement. En revanche, la nouvelle qualification acquise par VAE peut permettre d'ouvrir des voies d'accès à de nouveaux corps ou cadres d'emplois de la fonction publique ou de nouvelles fonctions dans le secteur privé.

[Réponse ministérielle Sénat du 02 septembre 2021 - N° 22176](#)

■ Equipement des policier·ères municipales - Subventions

Dès 2015, dans le cadre du renforcement du plan de lutte contre le terrorisme, un accroissement des ressources du fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) a été décidé afin d'améliorer les conditions de travail et de protection des polices municipales en particulier par l'acquisition de deux types d'équipements : les gilets pare-balles de protection et les terminaux portatifs de radiocommunication. Ce dispositif de subvention FIPD a été reconduit depuis lors et étendu au financement des caméras individuelles (caméras piéton) dont l'usage par les polices municipales a été permis en application de la [loi n° 2016-731 du 3 juin 2016](#), puis pérennisé par la [loi n° 2018-697 du 3 août 2018](#).

Le périmètre d'intervention du FIPD étant toutefois défini par la loi et limité au financement des actions en faveur de la prévention de la délinquance et de la prévention de la radicalisation ([article 5 de la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007](#)), il n'est pas envisagé en l'état de permettre d'y recourir pour soutenir l'acquisition d'autres types d'équipements, notamment des véhicules ou des armes de type armes à impulsion électrique.

En revanche, en fonction de la nature des investissements envisagés propres à assurer la sûreté des personnels, ainsi que du statut et de la localisation de la collectivité territoriale concernée, d'autres types de soutiens financiers de la part de l'Etat peuvent être mobilisés, notamment la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL), la dotation politique de la ville (PDV) ou la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR).

[Réponse ministérielle Ass Nat du 17 août 2021 - N° 36421](#)

■ Conditions de versement de la prime « grand âge »

Le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale étend à certains personnels de la filière médico-sociale le bénéfice de cette prime. Le Gouvernement a fait le choix d'accompagner financièrement les collectivités territoriales et leurs établissements publics afin de permettre le plus large déploiement possible de cette indemnité spécifique qui vise à reconnaître l'engagement des auxiliaires de soins territoriaux·ales exerçant auprès des personnes âgées et les compétences particulières nécessaires à leur prise en charge.

La prime « Grand âge » peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux·ales exerçant des fonctions d'aide-soignant·e ou d'aide médico-psychologique ainsi qu'aux agent·es contractuel·les exerçant des fonctions similaires dans les EHPAD ou tout autre service et structure spécialisé·e dans la prise en charge des personnes âgées. Le montant brut mensuel de cette prime est fixé à 118 euros.

Afin d'inciter les collectivités territoriales à mettre en œuvre ce dispositif au profit des personnels territoriaux·ales, le Gouvernement a retenu un dispositif exceptionnel de financement, de sorte que le versement de cette prime n'entraîne pas de charges supplémentaires au budget des collectivités territoriales. Cette prime est en effet financée par l'Assurance maladie, y compris pour les personnels des EHPAD qui relèvent de la section tarifaire dépendance financée par les départements.

[Réponse ministérielle Sénat du 05 août 2021 - N° 15150](#)

■ Transformation numérique de la commande publique

Adopté fin 2017, le plan de transformation numérique de la commande publique (PTNCP) prévoit 19 actions sur cinq ans (2018-2022) regroupées en cinq axes (gouvernance, simplification, interopérabilité, transparence et archivage). Il a pour objectif de permettre une complète dématérialisation d'un marché public, depuis la recherche de fournisseurs jusqu'à l'archivage en passant par la procédure de passation. Le projet « Transformation numérique de la commande publique » (TNCP), lauréat du fonds de transformation de l'action publique, s'inscrit dans l'axe interopérabilité du PTNCP. Il a pour objectif, non de substituer une plateforme unique aux différents profils d'acheteur·ses existant·es, mais de permettre à ceux-ci·celles-ci, s'ils·si elles le souhaitent, de devenir interopérables afin d'offrir aux acheteur·ses public·ques et aux entreprises répondant aux marchés publics une efficacité accrue et de nouveaux services.

Ce dispositif, qui permet de tenir compte de l'écosystème existant des éditeur·rices de profils d'acheteur·rices a été préféré à un modèle plus intégré reposant sur un profil d'acheteur·se unique national·le, à l'image de celui mis en œuvre par les Pays-Bas.

Sont ainsi prévus notamment des modules mis à disposition en mode API simplifiant pour les acheteur·ses les modalités de publication des avis de publicité sur les organes de diffusion, un portail recensant les avis de publicité au niveau national, la possibilité pour les entreprises d'accéder à partir d'une interface unique aux dossiers de consultation mis en ligne sur différents profils d'acheteur·ses et la possibilité d'y répondre à partir de cette interface ou encore la mise à disposition d'un outil permettant de signer électroniquement le contrat final et, pour l'acheteur·se, de vérifier l'authenticité de la signature.

Un référentiel sémantique d'interopérabilité, à la conception duquel les éditeur·rices de profils d'acheteur·ses ont été associé·es, a été élaboré en 2020 et permet aux plateformes développées par chacun d'eux d'avoir un « langage commun », sans qu'il soit besoin de recourir à une solution de certification. Les entreprises bénéficieront à terme d'un meilleur accès aux marchés publics et d'une simplification des procédures de réponse et les acheteur·ses disposeront d'outils plus performants permettant en particulier un transfert de tâches administratives vers des travaux à plus forte valeur ajoutée.

[Réponse ministérielle Sénat du 05 août 2021 - N° 20258](#)

■ Déroulement de carrière des garde champêtres

[L'article 1^{er} du décret n° 94-731 du 24 août 1994](#) modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres précise que « les gardes champêtres territoriaux-ales constituent un cadre d'emplois de police municipale de catégorie C ». Ce cadre d'emplois comprend le grade de garde champêtre chef-fe, grade de recrutement, qui relève de la même échelle de rémunération que les gardien-nes-brigadier-es de police municipale (échelle C2) et le grade de garde champêtre chef-fe principal-le, grade d'avancement, qui relève de l'échelle de rémunération C3.

Les gardes champêtres ne bénéficient pas de cadre d'emplois en catégories A et B. Cependant, ils peuvent accéder au grade de chef-fe de service de police municipale, en catégorie B, par concours interne dès lors qu'ils ont atteint au moins 4 ans de services effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours, ou par concours externe si le-la candidat-e possède un diplôme de niveau baccalauréat ou équivalent. Ils peuvent également accéder à ce grade par la voie de la promotion interne, s'ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, après examen professionnel. Ils peuvent ensuite accéder au grade de directeur-riche de police municipale, en catégorie A, par concours interne ou par la voie de la promotion interne. Il est donc possible pour les agent-es du cadre d'emplois des gardes champêtres d'accéder aux catégories A et B de la filière « police municipale ».

Par ailleurs, les policier-es municipaux-ales qui peuvent percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont ceux-celles responsables d'un service municipal de police dans la limite d'un-e agent-e responsable par commune ([point 20 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale) ou ceux-celles exerçant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ([point 31 de l'annexe du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans les zones à caractère sensible). Des réflexions sont en cours quant aux évolutions qui pourraient être envisagées concernant ce cadre d'emplois. Toutefois, au-delà du cadre statutaire, cette démarche exige une approche globale intégrant les missions exercées par ces agent-es et leur possible articulation avec celles actuellement exercées par les agent-es de police municipale.

[Réponse ministérielle Sénat du 05 août 2021 - N° 22178](#)