

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

DECEMBRE 2022

SOMMAIRE

<i>Textes officiels</i>	<i>Pages</i>
■ Concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels	3
■ Référent déontologue de l'élu local	3
■ Versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale	4
■ Fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023	4
■ Lutte contre la fraude au compte personnel de formation et interdiction du démarchage	4
■ Mesures d'urgence - Fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi	4
■ Instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux CDG	5
■ Relèvement du salaire minimum de croissance	5
■ Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique	5
■ Instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux EPCI	5
■ Régime de responsabilité financière des gestionnaires publics	6
■ Plan comptable M. 22 - Etablissements et services publics sociaux et médico-sociaux	6
■ Barème des saisies et cessions des rémunérations	7
■ Formation spécifique des infirmiers de santé au travail	7
■ Activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire	7
■ Mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences	8
■ Publicité des emplois vacants - Espace numérique commun aux trois fonctions publiques	8
■ Code de la commande publique	8
■ Seuil d'affiliation CNRACL - Professeurs et assistants d'enseignement artistique	9
■ Aide unique et exceptionnelle aux employeurs d'apprentis	9
<i>Jurisprudence</i>	
■ ASVP permettant à des tiers de stationner sans payer - Révocation	10
■ Congé de maladie - Exercice d'une activité privée	10
■ Agents contractuels - Contrats abusifs	11
■ Dissolution de régie - Situation du personnel	12
■ Abandon de poste - Mise en demeure	13

Réponses ministérielles

■ Régime indemnitaire - Policiers, professeurs et assistants d'enseignement artistique	14
■ Exercice du droit syndical dans les petites communes	15
■ Critère du concours externe d'ATSEM	16
■ NBI des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants	16
■ ATSEM - Carrière et rémunération	17
■ Recours au scrutin électronique dans les assemblées locales	18

Textes officiels ■ Décret n° 2022-1507 du 1^{er} décembre 2022 relatif au transfert au Centre national et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale de l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Le décret transfère au centre national de la fonction publique territoriale, pour les officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels, et aux centres de gestion pour les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B, la gestion des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels, en application du [III de l'article 27 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021](#) visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et des sapeurs-pompiers professionnels.

Il vient également expliciter le périmètre de la formation initiale requise pour présenter le concours externe de caporal de sapeurs-pompiers professionnels ouvert aux sapeurs-pompiers volontaires.

[JO du 03 décembre 2022 - N° 0280](#)

■ Décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local

L'article 218 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale complète l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales et prévoit que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local défini par ce même article.

Le décret porte application de cette mesure et détermine à cette fin les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local. Il précise ses obligations et les moyens dont il peut disposer pour exercer ses missions. Il abroge par ailleurs l'article R. 2573-8-1 du code général des collectivités territoriales, le montant des crédits d'heures applicables aux élus de Polynésie française étant défini par l'article D. 2573-8 existant.

[JO du 07 décembre 2022 - N° 0283](#)

■ Arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local

Lorsque les missions de référent déontologue sont assurées par une ou plusieurs personnes, le montant maximum de l'indemnité pouvant être versée par personne désignée est fixé à 80 euros par dossier.

Lorsque les missions de référent déontologue sont assurées par un collège, le montant maximum de l'indemnité pouvant être versée par personne désignée est fixé comme suit :

1° Pour la présidence effective d'une séance du collège d'une demi-journée : 300 euros ;

2° Pour la participation effective à une séance du collège d'une demi-journée : 200 euros.

Les indemnités prévues au 1° et 2° ne sont pas cumulables.

[JO du 07 décembre 2022 - N° 0283](#)

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

Le décret étend le « forfait mobilités durables » aux engins de déplacement personnel motorisés et à l'ensemble des services de mobilité partagée mentionnés à l'[article R. 3261-13-1 du code du travail](#). Il a également pour objet d'autoriser le cumul intégral de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

[JO du 14 décembre 2022 - N° 0289](#)

■ Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023

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 : 3 666 euros ;
- valeur journalière : 202 euros.

[JO du 16 décembre 2022 - N° 0291](#)

■ Loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires

La loi a pour objectif de mieux lutter contre le démarchage abusif et la fraude dans l'utilisation du compte personnel de formation (CPF). Ces pratiques nuisent à la lisibilité et à la crédibilité du CPF.

La loi prévoit notamment d'interdire le démarchage des titulaires d'un CPF par téléphone, par SMS, par mail ou via les réseaux sociaux, si ce démarchage n'a pas lieu au titre d'une action de formation en cours entre le titulaire du CPF et l'organisme de formation.

La personne qui viole cette interdiction sera passible d'une amende administrative maximum de 75 000 euros si c'est une personne physique et de 375 000 euros s'il s'agit d'une personne morale.

[JO du 20 décembre 2022 - N° 0294](#)

■ Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

La loi permet de prolonger les règles actuelles de l'assurance chômage, avant une nouvelle réforme le 1^{er} février 2023 qui fera varier l'indemnisation des chômeurs avec l'état du marché du travail. Elle supprime également l'accès au chômage en cas d'abandon de poste ou de refus de CDI. Un service public de la VAE est, par ailleurs, créé.

[JO du 22 décembre 2022 - N° 0296](#)

■ Arrêté du 8 décembre 2022 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 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 23 décembre 2022 - N° 0297](#)

■ Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance

A compter du 1^{er} janvier 2023, le décret porte :
- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 11,27 euros (augmentation de 1,81 %), soit 1 709,28 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 8,51 euros (augmentation de 1,81 %), soit 1 290,68 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.
Le minimum garanti s'établit à 4,01 euros au 1^{er} janvier 2023.

[JO du 23 décembre 2022 - N° 0297](#)

■ Décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Le décret augmente à compter du 1^{er} janvier 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 352 (soit indice brut 382), à l'indice majoré 353 correspondant à l'indice brut 385.

[JO du 23 décembre 2022 - N° 0297](#)

■ Arrêté du 8 décembre 2022 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 23 décembre 2022 - N° 0297](#)

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

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

Ainsi, le décret supprime toutes les références au jugement des comptes et des gestions de fait, à l'apurement administratif des comptes ainsi qu'à l'examen des états de restes des comptables secondaires de la direction générale des finances publiques (DGFIP) et des comptables de la direction générale des douanes et des droits indirects. Il abroge également l'ensemble des décrets relatifs à la mise en œuvre de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, régisseurs, huissiers de la DGFIP, trésoriers et sous-trésoriers militaires ainsi que des comptables des organismes de sécurité sociale. Il supprime les réserves pouvant être formulées par les comptables à l'occasion de leur installation ainsi que leur obligation de cautionnement. La mise en place du nouveau régime de responsabilité ne modifiant ni le positionnement ni les missions de contrôle des comptables publics et assimilés, les différentes indemnités de caisse et de responsabilité sont renommées en indemnités de manquement de fonds.

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

Le décret précise également les conditions de mise en œuvre de la possibilité pour le comptable de signaler à l'ordonnateur des faits susceptibles de constituer une infraction au titre de [l'article L.131-9 du code des juridictions financières](#) tel que modifié par l'ordonnance précitée. Il fixe également les conditions de prise en charge des déficits résultant exclusivement des fautes ou des erreurs des comptables publics de l'Etat. Le décret instaure enfin une procédure simplifiée pour la libération du cautionnement des comptables, régisseurs et des huissiers des finances publiques auprès des organismes agréés par le ministre du budget.

[JO du 23 décembre 2022 - N° 0297](#)

■ **Arrêté du 15 décembre 2022 relatif au plan comptable M. 22 applicable aux établissements et services publics sociaux et médico-sociaux**

Le présent arrêté fait évoluer au 1^{er} janvier 2023 le plan comptable applicable aux établissements et services publics sociaux et médico-sociaux. L'ensemble de ce plan comptable figure en annexe de cet arrêté.

L'arrêté abroge parallèlement l'arrêté du 15 décembre 2021 relatif au plan comptable M. 22 applicable aux établissements et services publics sociaux et médico-sociaux, à l'exception des dispositions de l'article 6.

[JO du 24 décembre 2022 - N° 0298](#)

■ **Décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations**

Le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des [dispositions de l'article L. 3252-2 du code du travail](#), les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France-entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ».

[JO du 27 décembre 2022 - N° 0299](#)

■ **Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail**

Le texte précise les modalités de formation spécifique en santé au travail des infirmiers exerçant en services de prévention et de santé au travail ou en service de santé au travail en agriculture, ainsi que des infirmiers d'entreprise. Comme le prévoit l'[article 34 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail, les infirmiers qui, à la date d'entrée en vigueur du texte, justifient de l'inscription à une formation remplissant les conditions qu'il fixe sont réputés avoir satisfait aux obligations de formation. Ils devront avoir réalisé cette formation dans les trois ans suivant cette date.

[JO du 27 décembre 2022 - N° 0299](#)

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

Les régions, ou le cas échéant les collectivités ou leurs groupements auxquels les régions ont délégué cette compétence, sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire. Ces services sont exécutés soit en régie, soit par une entreprise de transport de personnes ayant passé à cet effet une convention avec l'autorité organisatrice. Or, les organismes qui exécutent ces transports ont aujourd'hui des difficultés de recrutement de conducteurs, ce qui perturbe le bon fonctionnement de ces services ainsi que des transports à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés.

Parmi les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour atténuer les conséquences du déficit de conducteurs, a été identifiée la possibilité de permettre aux agents publics de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés. Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de trois ans. Le décret constitue un dispositif complémentaire au [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas. En particulier, ce décret n'est pas applicable à la situation des agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public, qui peuvent d'ores et déjà cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire privée lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. En revanche, il leur est applicable dès lors que l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés serait exercée en tant que contractuel de droit public.

[JO du 29 décembre 2022 - N° 0301](#)

■ **Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences**

Le décret vise à permettre, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

[JO du 28 décembre 2022 - N° 0300](#)

■ **Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques**

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. La circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette obligation consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022 élargissant cette obligation. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

www.legifrance.gouv.fr

■ **Décret n° 2022-1683 du 28 décembre 2022 portant diverses modifications du code de la commande publique**

Pris pour application des articles [L. 2113-13-1](#) et [L. 3113-2-1](#) du code de la commande publique issus de l'[article 19 de l'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022](#) relative aux droits sociaux des personnes détenues, lesquels instaurent un nouveau cas de réservation de marchés publics et de contrats de concession au bénéfice d'opérateurs économiques exécutant les prestations en établissement pénitentiaire, le décret fixe à 50 % la proportion minimale de personnes détenues devant être employées dans le cadre de ce nouveau dispositif.

De plus, le décret instaure une dispense de procédure de publicité et de mise en concurrence pour les marchés de travaux inférieurs à 100 000 €, en prorogeant jusqu'au 31 décembre 2024 la mesure temporaire issue de l'article 142 de la loi 2020-1525 du 7 décembre 2020 de simplification et d'accélération de l'action publique.

Le décret modifie également les dispositions relatives aux avances dans les marchés publics en relevant à 30 % le montant minimum de l'avance versée au titulaire pour les marchés de l'Etat conclus avec des PME et en clarifiant les modalités de remboursement de l'avance.

Il clarifie, en cas de circonstances qui ne pouvaient être prévues par le maître d'œuvre ou en l'absence de tout manquement qui lui serait imputable, la portée de ses engagements sur le respect du coût prévisionnel des travaux ainsi que sur le coût résultant des marchés publics de travaux.

Enfin, le décret poursuit la dématérialisation de la commande publique en autorisant les candidats et soumissionnaires à un marché public à transmettre la copie de sauvegarde de leurs documents par voie dématérialisée.

[JO du 29 décembre 2022 - N° 0301](#)

■ Décret n° 2022-1707 du 29 décembre 2022 modifiant le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet

Le décret détermine le seuil d'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique, ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet, en raison de leurs durées spécifiques de travail fixées aux [articles 2 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et [3 du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

[JO du 30 décembre 2022 - N° 0302](#)

■ Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Le texte modifie le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis versée par l'Etat aux employeurs de moins de 250 salariés au titre des contrats d'apprentissage conclus en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Il prévoit que l'aide unique est versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage et que son montant s'élève à 6000 euros maximum.

Il définit également, pour ceux qui ne bénéficient pas de l'aide unique et pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, les modalités d'attribution, sous certaines conditions, d'une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023, d'un montant de 6000 euros maximum. Cette aide exceptionnelle est attribuée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans, sous réserve pour les entreprises d'au moins 250 salariés, de s'engager à respecter un quota d'alternants dans leur effectif en 2025. Cette aide est attribuée pour les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation visant un niveau minimal de diplôme ou de titre à finalité professionnelle.

[JO du 30 décembre 2022 - N° 0302](#)

Jurisprudence ■ ASVP permettant à des tiers de stationner sans payer - Révocation

Toute faute commise par un 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 juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire ne sont pas entachés d'inexactitude matérielle, s'ils constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.**

En permettant à des tiers de se soustraire à la réglementation relative au stationnement payant au lieu d'en assurer l'application, un agent de surveillance a commis une faute grave justifiant sa révocation. En l'espèce, la maire de Lille s'est fondée sur la circonstance, reconnue par l'intéressé, que celui-ci avait communiqué son numéro de matricule à quatre personnes étrangères au service afin de les faire bénéficier d'une pratique, alors en usage parmi les agents de surveillance du stationnement payant de la commune, consistant à s'abstenir de verbaliser les véhicules en infraction à la réglementation du stationnement payant lorsque ces véhicules arboraient un ticket d'horodateur revêtu du matricule de l'un d'entre eux.

La maire de Lille a déduit de ces faits que les agissements de M. B constituaient un manquement fautif aux obligations professionnelles résultant des missions qui lui étaient dévolues en tant qu'agent de surveillance du stationnement payant et qu'il avait juré de bien et fidèlement accomplir par un serment prêté le 8 décembre 2006. La maire de Lille a, en outre, relevé que ces faits revêtaient le caractère d'un manquement aux obligations de secret et de discrétion professionnels de cet agent, qu'ils étaient contraires à l'honneur, et que, relayés dans les médias locaux, ils étaient de nature à porter atteinte à l'image de la commune et à faire douter de l'impartialité et de l'intégrité des agents communaux.

[CAA de Douai du 24 novembre 2022 - N° 21DA02952](#)

■ Congé de maladie - Exercice d'une activité privée

Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privéelucrative de quelque nature que ce soit.

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public 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 tenant compte de la manière de servir de l'intéressé et de ses antécédents disciplinaires. En outre, l'interdiction faite à un fonctionnaire d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative demeure applicable alors même que ledit fonctionnaire est placé en position de congé maladie.

En l'espèce, pour prendre la décision de la révocation, le maire de la commune de Saint-Tropez s'est fondé sur le fait que Mme B a pris part à une activité commerciale sur un stand de restauration en dehors de toute autorisation de cumul et pendant ses congés maladie. **En effet, Mme B, en arrêt maladie depuis le 24 juin 2021, a été prise en photo par un agent de la commune, sur le marché, sur le stand de " l'as du kebab ", offrant des produits aux clients de l'établissement de restauration. Par un constat d'huissier dressé le 21 août 2021, Mme B est vue derrière le comptoir de ce même commerce prenant des commandes sur un blocknote et procédant à la vente de boissons et de sandwiches.**

La requérante ne nie pas ces faits, mais explique qu'elle connaît la gérante du snack et qu'elle se trouvait derrière le comptoir pour récupérer une commande. La gérante, atteste quant à elle lui avoir offert un rafraîchissement derrière le comptoir en attendant sa commande. Ces explications, pour le moins confuses, ne permettent pas d'écarter la matérialité des faits. Il convient donc de considérer que Mme B a effectivement pris part à une activité commerciale en dehors de toute autorisation de cumul et pendant ses congés maladie.

[TA de Toulon du 18 novembre 2022 - n° 2103453](#)

■ Agents contractuels - Contrats abusifs

La directive 1999/70/CE du Conseil de l'Union européenne du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée impose aux Etats membres d'introduire de façon effective et contraignante dans leur ordre juridique interne, des dispositions afin d'éviter qu'un employeur ne recoure de façon abusive au renouvellement de contrats à durée déterminée. Le renouvellement de contrats à durée déterminée afin de pourvoir au remplacement temporaire d'agents indisponibles répond, en principe, à une raison objective, y compris lorsque l'employeur est conduit à procéder à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et alors même que les besoins en personnel de remplacement pourraient être couverts par le recrutement d'agents sous contrats à durée indéterminée. Toutefois, si l'existence d'une telle raison objective exclut en principe que le renouvellement des contrats à durée déterminée soit regardé comme abusif, c'est sous réserve qu'un examen global des circonstances dans lesquelles les contrats ont été renouvelés ne révèle pas, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées par l'agent, au type d'organisme qui l'emploie, ainsi qu'au nombre et à la durée cumulée des contrats en cause, un abus.

Il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

En l'espèce, la communauté de communes soutient qu'entre 2006 et 2010, les quatre contrats de Mme B correspondaient à des fonctions différentes et qu'à partir de 2011, soit pour les 22 contrats conclus ensuite avec cet agent, ses missions ont concerné uniquement le poste d'auxiliaire de puériculture et que, s'agissant toujours de répondre à des absences pour congés, maladie et maternité sur les sept sites d'accueil, le recours au contrat à durée déterminée était parfaitement justifié.

D'une part, Mme B a été employée du 22 mars 2006 au 30 juin 2018, soit sur une période totale de douze ans, trois mois et huit jours, par la communauté de communes, afin d'exercer les fonctions d'auxiliaire de puériculture, d'agent des services techniques, d'agent d'entretien et d'agent social à temps complet. Si certains contrats comportent la mention " Vu les nécessités du service " laissant présumer, ainsi que la collectivité requérante l'avance, l'existence d'une situation de besoin temporaire résultant de l'indisponibilité d'un agent, cependant, la communauté de communes n'apporte pas plus en appel qu'en première instance d'élément de nature à établir que Mme B a été recrutée pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou faire face à un besoin occasionnel et qu'elle n'a pas occupé un emploi permanent. La communauté de communes n'apporte pas non plus d'éléments au soutien de l'affirmation selon laquelle les différents contrats conclus avec Mme B devaient permettre de pourvoir à l'absence des agents titulaires. Dans ces conditions, les contrats en cause doivent être regardés comme visant à répondre au besoin permanent de remplacements au sein du centre " multi-accueil ".

D'autre part, Mme B a été employée par la communauté de communes à l'occasion de soixante-deux contrats à durée déterminée d'une période comprise entre un jour et dix mois et neuf jours, pour une durée de services effectifs de huit ans, cinq mois et seize jours, et qu'elle a occupé l'emploi d'auxiliaire de puériculture de manière presque exclusive du mois de septembre 2010 au 30 juin 2018, soit une période de sept ans et neuf mois.

Dans ces conditions, la communauté de communes a fait un usage abusif du contrat à durée déterminée et ainsi commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

[CAA de Nantes du 15 novembre 2022 - N° 21NT03287](#)

■ Dissolution de régie - Situation du personnel

En cas de dissolution, la situation des personnels de la régie est déterminée par la délibération de l'organe délibérant et est soumise, pour avis, aux commissions administratives paritaires compétentes. La délibération du conseil municipal décidant de renoncer à l'exploitation de la régie détermine la date à laquelle prennent fin les opérations de celle-ci :

- Les comptes sont arrêtés à cette date,
- L'actif et le passif de la régie sont repris dans les comptes de la commune,
- Le maire est chargé de procéder à la liquidation de la régie.

Il appartient également au conseil municipal qui souhaite renoncer à l'exploitation d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, chargée de l'exploitation d'un service public administratif, de déterminer dans une même délibération la date à laquelle prennent fin les opérations de la régie et la situation des personnels. Si ces dispositions n'imposent aucun formalisme particulier quant à la rédaction de la délibération, celle-ci doit toutefois comporter dans ses motifs ou son dispositif des énonciations permettant d'établir que le conseil municipal a effectivement déterminé tant la date à laquelle les opérations de la régie prennent fin que la situation de ses personnels. S'agissant de la situation des personnels, le conseil municipal doit se prononcer sur la procédure envisagée à l'égard des agents et sur les issues possibles de cette dernière.

Aux termes du I de l'article 39-5 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique : " Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3, à l'exclusion de ceux prévus au 5° du I et aux II et III de cet article, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels.

Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article L. 332-8 du même code, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat :

- Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure,
- L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent,
- L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

L'obligation de reclassement prévue par ces dispositions pèse sur l'autorité territoriale ayant pris la décision de renoncer à l'exploitation de la régie et de mettre fin à son activité.

Ainsi, il appartient au président du conseil d'administration de la régie, lorsqu'il notifie à l'agent sa décision de le licencier du fait de la suppression de son emploi à la suite de la décision de l'autorité territoriale de renoncer à l'exploitation de la régie, de l'inviter à présenter une demande écrite de reclassement. Saisie d'une telle demande, l'autorité territoriale ayant renoncé à l'exploitation de la régie est tenue de chercher à reclasser l'agent au sein de ses services en lui proposant un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi.

[Conseil d'Etat du 14 décembre 2022 - N° 450115](#)

■ Abandon de poste - Mise en demeure

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure, qui constitue une garantie pour l'intéressé au sens du principe rappelé ci-dessus, doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque encouru d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

En l'espèce, la mise en demeure de rejoindre son poste avant le 22 septembre 2016 qui avait été adressée à Mme B le 7 septembre 2016 par le directeur du centre hospitalier Sud Francilien ne lui indiquait pas que, si elle ne déférait pas à cette obligation, elle s'exposait à une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. En jugeant qu'une telle mise en demeure était incomplète et de ce fait entachée d'un vice susceptible d'avoir privé l'intéressée d'une garantie, la cour a porté sur les pièces du dossier qui lui était soumis une appréciation souveraine, qui n'est pas entachée de dénaturation et n'a pas commis d'erreur de droit.

Toutefois il résulte des termes mêmes de son arrêt que, pour déduire de cette omission que l'intéressée avait été effectivement privée d'une garantie, la cour a jugé que le centre hospitalier ne pouvait utilement se prévaloir, pour soutenir que Mme B n'avait pas été privée d'une garantie, de ce que l'intéressée n'avait pas retiré le pli contenant la mise en demeure, envoyé à son domicile par courrier recommandé avec accusé de réception, après qu'un avis de passage avait été déposé à son domicile. En statuant ainsi, alors que l'absence de réception de ce courrier du fait de sa destinataire n'était pas une circonstance inopérante pour apprécier si le vice entachant les termes de la mise en demeure avait privé l'intéressée d'une garantie, la cour a commis une erreur de droit.

[Conseil d'Etat du 06 mai 2021 - N° 428957](#)

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

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est désormais applicable à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux en application du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale à l'exception notamment des cadres d'emplois des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique et de police municipale (directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale et agents de police municipale). S'agissant des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique, ces agents peuvent bénéficier en vertu du principe législatif de parité institué par l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique (CGFP) du régime indemnitaire servi à leur corps équivalent de la fonction publique de l'État (les professeurs certifiés). Or, à ce jour, leur corps équivalent de l'État n'a pas adhéré au RIFSEEP et aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ces cadres d'emplois par le décret du 27 février 2020 précité : ils ne peuvent donc pas en bénéficier. Les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique peuvent en revanche bénéficier des mesures mises en œuvre par le ministère de l'éducation nationale dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation ». Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient par ailleurs désormais d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et son arrêté d'application du même jour) et d'une prime d'attractivité (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et son arrêté d'application du même jour).

En vertu des principes de légalité et de parité, le bénéfice de ces primes instituées pour leur corps équivalent est ouvert aux professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique après leur transposition par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public qui les emploie. S'agissant des fonctionnaires de police municipale, ces derniers peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire défini par dérogation à l'article L. 714-4 du CGFP en application de l'article L. 714-13 du même code. Les modalités et les taux de leur régime indemnitaire sont fixés par décret.

En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le RIFSEEP n'a pas été, à ce jour, rendu applicable aux fonctionnaires de police municipale.

Ces derniers bénéficient toutefois d'un régime indemnitaire modulable, qui ne leur est pas défavorable par rapport aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, caractérisé par une part indemnitaire dans la rémunération en moyenne supérieure.

Le Gouvernement examine néanmoins les évolutions possibles du régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale afin notamment d'en simplifier les règles. En soutien au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer et au ministère délégué à la Cohésion des Territoires, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques y prendra toute sa part.

Réponse ministérielle Sénat du 15 décembre 2022 - N° 02906

■ Exercice du droit syndical dans les petites communes

Les articles L. 214-3 et L. 214-4 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoient que les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de service pour exercer leur activité. Selon le cas, les autorisations d'absence sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités du service.

L'article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale fixe la liste des autorisations d'absence accordées de droit : il s'agit des autorisations accordées aux représentants syndicaux appelés à siéger dans un certain nombre d'organismes consultatifs ou bien à participer à des réunions de travail ou à des négociations.

En revanche, les autorisations d'absence mentionnées aux articles 16 et 17 du même décret sont accordées sous réserve des nécessités du service. Elles sont destinées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés.

Sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation à une réunion syndicale et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'autorité territoriale doit, dans la limite du contingent applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant tiré des nécessités du service, qui ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale.

Seules des raisons objectives et propres à chaque situation peuvent être invoquées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent.

Ainsi, le refus tiré des nécessités de service peut être en relation avec le nombre élevé des autorisations demandées et les dysfonctionnements qui en résultent, ou résulter de ce que le service aurait été dans l'impossibilité de fonctionner compte tenu des congés annuels accordés aux autres agents ou du champ de compétences des agents restés présents.

S'agissant des décharges d'activité de service, l'article 20 du décret du 3 avril 1985 prévoit que si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. L'autorité territoriale peut donc légalement refuser une décharge d'activité sollicitée pour l'exercice du droit syndical, ou n'accueillir que partiellement la demande dont elle est saisie par un syndicat, lorsque la demande se heurte à des nécessités de service. Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration.

Un agent peut cumuler les autorisations d'absence relevant des articles 16 (dans la limite de 20 jours), 17 et 18 du décret du 3 avril 1985. De plus, les décharges d'activité peuvent être totales ou partielles. Il est en conséquence possible qu'un agent consacre tout ou partie de son temps à l'exercice d'une activité syndicale. En tout état de cause, sauf lorsqu'elle est de droit, l'autorité territoriale a la possibilité de s'opposer à une demande d'autorisation d'absence ou de décharge d'activité si celle-ci ne permet pas d'assurer la continuité du service.

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 452-38 du CGFP, les centres de gestion assurent des missions obligatoires pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Ils sont ainsi notamment chargés du calcul du crédit de temps syndical et du remboursement des charges salariales (rémunération et cotisations sociales) afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 214-4 du même code. Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de ces missions obligatoires sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés (article L452-25 du CGFP). En revanche, les autorisations d'absence mentionnées aux articles 16 et 18 du décret du 3 avril 1985 ne donnent lieu à aucun remboursement de la part des centres de gestion. Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical permettent ainsi de concilier la liberté syndicale avec le principe de continuité du service public, tous deux de valeur constitutionnelle.

Quant à la charge financière que représente l'exercice du droit syndical pour les petites collectivités, elle est mutualisée au sein des centres de gestion. Étendre les droits à remboursement ferait peser une charge supplémentaire sur les collectivités et les centres de gestion.

[Réponse ministérielle Sénat du 15 décembre 2022 - N° 02036](#)

■ Critère du concours externe d'ATSEM

Les concours donnant accès à des emplois impliquant la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice de la profession (« professions réglementées ») - ce qui est le cas du concours externe d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) qui nécessite de détenir un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) d'accompagnant éducatif de la petite enfance - ne connaissent en principe pas d'exception à ce prérequis. L'article L.325-10 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit toutefois, pour l'ensemble de la fonction publique, une dérogation à la condition de titres ou diplômes requis pour se présenter aux concours de recrutement. Il dispose que « les mères et pères d'au moins trois enfants peuvent se présenter à tout concours sans condition de titre ou de diplôme ». Cette mesure a initialement été conçue en faveur des femmes en application de la loi n° 80-490 du 1er juillet 1980 portant diverses dispositions en faveur de certaines catégories de femmes et de personnes chargées de famille.

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique l'a étendue aux pères afin de respecter le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en vertu de la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 et des articles 13 et 141 du traité instituant la Communauté européenne. Le concours externe d'accès au cadre d'emplois d'ATSEM prévoit donc cette dispense de diplôme. Il n'est pas envisagé, à ce stade, de modifier le cadre dérogatoire en l'étendant aux mères et pères de famille ayant élevé moins de trois enfants. Cela impliquerait une modification du code général de la fonction publique, notamment son article L325-10, applicable aux trois fonctions publiques, et non pas seulement des dispositions réglementaires fixant les voies d'accès au cadre d'emplois des ATSEM.

Tout candidat ne disposant pas du diplôme ou titre requis peut également demander à faire reconnaître son expérience professionnelle. Ainsi, pour s'inscrire au concours externe de recrutement des ATSEM, les candidats qui ne sont pas titulaires du diplôme requis peuvent faire valoir leur expérience professionnelle en application des dispositions du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. La demande est à déposer auprès de la commission d'équivalence de diplôme placée auprès du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), chargée d'examiner le parcours scolaire ainsi que l'expérience professionnelle du candidat.

[Réponse ministérielle Sénat du 15 décembre 2022 - N° 01789](#)

■ NBI des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants

Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants a porté à 30 points (contre 15 points précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents.

Les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la NBI. Pour autant, d'autres mesures, susceptibles d'être mises en œuvre pour valoriser la situation des secrétaires de mairie, peuvent être mises en œuvre à droit constant par les employeurs territoriaux. En effet, l'agent contractuel n'étant pas placé dans une situation analogue à celle du fonctionnaire - il n'est pas titulaire d'un grade - il appartient à l'autorité territoriale de fixer sa rémunération selon des critères adaptés (les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience).

La rémunération peut prendre comme référence celle perçue par un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions. Ce même article prévoit également les conditions dans lesquelles la rémunération des agents contractuels peut, le cas échéant, faire l'objet d'une réévaluation.

[Réponse ministérielle Sénat du 15 décembre 2022 - N° 00205](#)

■ ATSEM - Carrière et rémunération

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été actualisées par le décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. Ce même décret a permis d'améliorer le déroulement de carrière des ATSEM, qui peuvent depuis accéder au cadre d'emplois supérieur en catégorie C d'agents de maîtrise par promotion interne, du fait de l'ajout dans leurs missions d'une fonction de coordination, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, en catégorie B, par un concours interne dédié.

Les ATSEM ne relèvent pas du périmètre des accords dits du « Ségur de la santé », qui visent les professionnels de santé, dont notamment les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants, qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique. De fait, la revalorisation de la rémunération des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture, qui a pris la forme d'un complément de traitement indiciaire, institué par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, a bénéficié à certains agents territoriaux sous réserve qu'ils exercent leurs fonctions dans certains établissements, services, structures ou centres sociaux et médico-sociaux relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, conformément aux conclusions de la conférence des métiers du social et du médico-social de début 2022, à laquelle les associations d'élus, employeurs territoriaux, ont participé.

Les ATSEM qui n'exercent pas leurs fonctions au sein de ces structures relevant du secteur social et médico-social, mais au sein des écoles maternelles, n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020.

Comme promis par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, les ATSEM ont bénéficié le 1^{er} juillet 2022, comme l'ensemble des agents publics, d'une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice. Il s'agit de la plus forte hausse du point d'indice de ces 35 dernières années. Ils ont de même bénéficié le 1^{er} janvier 2022, comme tous les agents de la catégorie C de la fonction publique, d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année. En outre, les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manœuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), applicable au cadre d'emplois des ATSEM en application du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, pour valoriser les missions des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts.

Le ministre de la Transformation et de la fonction publiques, en appui au ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse, ainsi que de la ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, sera attentif à la situation des ATSEM dans le cadre du projet de refonte des rémunérations et de parcours de carrière de la fonction publique qu'il a annoncé le 28 juin 2022 et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans le cadre de ce projet permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie. Il contribuera également à la relance des discussions relatives à une charte d'engagement en faveur des ATSEM.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 20 décembre 2022 - N° 1819](#)

■ Recours au scrutin électronique dans les assemblées locales

Si les articles L. 2121-21, L. 3121-15 et L. 4132-14 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) précisent les cas dans lesquels une délibération est votée au scrutin public ou au scrutin secret, aucun formalisme n'est cependant imposé sur les modalités de vote. Dès lors, le vote électronique peut être utilisé. Lorsque le scrutin est public, rien ne semble faire obstacle à ce qu'un agent aide l'élu dans les opérations de vote ou qu'il exprime verbalement son vote.

Permettre à un agent d'aider l'élu à voter ou à ce dernier d'exprimer oralement son vote pose en revanche une difficulté dans l'hypothèse d'un scrutin secret, via un logiciel électronique garantissant effectivement la sincérité du scrutin et le secret du vote.

Le dernier alinéa de l'article L. 2121-21 du CGCT n'autorise d'ailleurs, par exception, un conseiller municipal, et, par extension, un conseiller départemental ou régional, à se faire assister par une personne de son choix pour procéder à un vote secret que dans l'hypothèse où il est atteint d'une infirmité certaine, le mettant dans l'impossibilité d'introduire son bulletin dans l'enveloppe. Il convient donc que les élus soient formés en amont lorsque la collectivité a recours à des modalités de vote électronique particulières.

[Réponse ministérielle Sénat du 19 décembre 2022 - N° 00167](#)