

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

JANVIER 2022

SOMMAIRE

Textes officiels

Pages

- Recrutement - Métiers dans les secteurs sanitaire, du grand âge et du handicap 2
- Approbation d'un cahier de clauses de livraison continue numérique 2
- Liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales 2
- Télétravail dans la fonction publique 3
- Expert·es de haut niveau et directeur·rices de projet 3
- Covid 19 - Traitement de données à caractère personnel 4
- Référencement et prise en charge des malades chroniques de la covid-19 4

Jurisprudence

- Harcèlement moral - Protection fonctionnelle 5
- Conflit d'intérêt - Faute disciplinaire 6
- Contrôle judiciaire - Non renouvellement du CDD 7
- Changement d'affectation - Mesure d'ordre intérieure 7
- Sanction disciplinaire - Procédure pénale 8
- Commande publique - Accords-cadres sans plafond 9

Réponses ministérielles

- COVID 19 - Jour de carence 10
- NBI Fonctions d'accueil exercées à titre principal - ASVP 10
- Situation des technicien·nes de laboratoire 11
- Promotion interne d'un·e agent·e 11
- Droit à la formation des élu·es locaux·ales 12
- Modes de scrutin dans les assemblées locales 13
- Vote à main levée dans une collectivité territoriale 13
- Pénurie de secrétaires de mairie 14
- Chambres régionales des comptes 14

Textes officiels ■ Circulaire interministérielle n° DGCS/SD4B/DGOS/DGEFP/2021/245 du 12 décembre 2021 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du soin et de l'accompagnement, dans les secteurs sanitaire, du grand âge et du handicap

Les besoins en recrutement dans les établissements accueillant les personnes âgées (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), résidences autonomie...) et les services d'aide à domicile pour personnes âgées, dans les établissements et services accueillant des personnes en situation de handicap, et les établissements de santé, **nécessitent une mobilisation rapide du service public de l'emploi et de l'ensemble des acteur·rices concerné·es.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45263>

■ Arrêté du 14 décembre 2021 portant approbation d'un cahier de clauses de livraison continue numérique

Ce cahier de clauses n'est applicable qu'aux marchés qui s'y réfèrent. **Ces clauses visent d'abord des livraisons de logiciels réalisés à façon, pour le compte de l'acheteur ou de ses bénéficiaires.** Dans le cadre de produits sur étagère, ces clauses couvrent aussi des modules sur commande ou des codes de configuration, configurations considérées comme des sources y compris pour des infrastructures.

[JO du 11 janvier 2022 - N° 0008](#)

■ Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

L'arrêté fixe pour la fonction publique territoriale la liste des données de l'année 2021 devant figurer dans la base de données sociales prévue à [l'article 1^{er}](#) du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020. Ces données se rapportent aux thèmes suivants :

- L'emploi ;
- Le recrutement ;
- Les parcours professionnels ;
- La formation ;
- Les rémunérations ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- L'action sociale et la protection sociale ;
- Le dialogue social ;
- La discipline.

Les rapports sociaux uniques (RSU) élaborés en 2022 au titre de l'année 2021 sont établis à partir de ces données.

[JO du 12 janvier 2022 - N° 0009](#)

■ **Circulaire du 21 janvier 2022 relative au télétravail dans la fonction publique de l'État et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site**

La circulaire précise que, compte tenu des circonstances exceptionnelles, l'ensemble des administrations centrales et déconcentrées, ainsi que les établissements publics dépendants de l'État doivent prolonger jusqu'au 2 février 2022 le télétravail à leurs agent·es à raison de trois semaines, trois jours voire 4 jours si cela est possible.

En second lieu, la circulaire maintient les mesures renforcées pour le travail sur site, de même que les facilités pour la vaccination des agent·es public·ques et de leurs enfants.

Concernant le travail sur site, la circulaire prescrit que les règles sanitaires renforcées doivent être strictement appliquées, notamment :

- le respect des gestes barrières ;
- la désinfection renforcée des postes de travail ;
- l'utilisation régulière de gel hydro-alcoolique ;
- l'aération des pièces 10 minutes par heure ;
- l'installation dans les locaux professionnels les plus fréquentés de capteurs de CO2, en assurant la sensibilisation des agent·es à leur utilisation ;
- l'organisation d'un lissage des horaires de départ et d'arrivée afin de limiter les brassages de population dans les transports en commun et sur le lieu de travail ;
- le respect, dans les restaurants administratifs, d'une distance de deux mètres entre chaque convive, dès lors que le port du masque ne peut être assuré au moment de la restauration, sauf si une paroi fixe ou amovible assure une séparation physique.

Les réunions en audio ou en visioconférence doivent continuer à être privilégiées. Lorsqu'elles doivent toutefois se tenir en présentiel, les réunions doivent être organisées dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation (au moins un mètre avec masque).

www.legifrance.gouv.fr/circulaire

■ **Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·rice de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**

Le décret fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert·e de haut niveau et de directeur·rice de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidat·es à ces emplois et les conditions d'emploi.

[JO du 23 janvier 2022 - N° 0019](#)

■ **Décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 portant échelonnement indiciaire des expert·es de haut niveau et des directeur·rices de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**

Le décret fixe l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois d'expert·es de haut niveau et de directeur·rices de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

[JO du 23 janvier 2022 - N° 0019](#)

■ Décret n° 2022-50 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n° 2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions

Le décret modifie certaines des dispositions relatives au traitement de données à caractère personnel SI-DEP. Il complète les finalités et la liste des destinataires pour permettre le contrôle, par les services préfectoraux, du respect de l'obligation de dépistage, prononcée sur le fondement du [II de l'article L. 3131-17 du code de la santé publique](#), par les personnes faisant l'objet de mesures de mise en quarantaine ou de placement et de maintien en isolement prévues aux 3° et 4° de l'article L. 3131-15 et au 2° du I de l'article L. 3131-1 du même code, tel-les que prévu-es à l'[article 16 de la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022](#) renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le [code de la santé publique](#). Enfin, il précise que les QR-codes générés par SI-DEP et valant justificatif d'absence de contamination par la covid-19 ou certificat de rétablissement peuvent contenir des informations relatives à la vaccination de la personne concernée.

[JO du 23 janvier 2022 - N° 0019](#)

■ Loi n° 2022-53 du 24 janvier 2022 visant à la création d'une plateforme de référencement et de prise en charge des malades chroniques de la covid-19

Afin de mieux accompagner les personnes touchées par la covid-19, une plateforme de suivi est mise en place. Elle permet à tous les patient-es qui le souhaitent de se faire référencer comme souffrant ou ayant souffert de symptômes post-covid. Son accès est gratuit.

Après traitement des déclarations enregistrées sur la plateforme de suivi, les personnes, majeures ou mineures, ayant des symptômes persistants de la covid-19 sont prises en charge soit par leur médecin traitant dans le cadre d'un protocole déterminé, soit dans une unité de soins post-covid pour les malades atteint-es de pathologies plus lourdes.

[JO du 25 janvier 2022 - N° 0020](#)

Jurisprudence ■ Harcèlement moral - Protection fonctionnelle

Il appartient à un·e agent·e public·que qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au·à la juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du·de la juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il·elle peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Pour apprécier si des agissements dont il·elle est allégué·e sont constitutifs d'un harcèlement moral et revêtent un tel caractère, le·la juge administratif·ve doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent·e auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent·e qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. En revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent·e qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui. Le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent·e victime doit alors être intégralement réparé.

En l'espèce, Mme B soutient avoir été victime de harcèlement moral de la part de la directrice générale des services de la commune de Bauvin. Elle fait valoir que ses collègues attestent qu'elle était sous " pression constante " de la part de la directrice générale qui lui faisait sans arrêt des reproches, ironisant sur certains aspects de son physique engendrant ainsi une dégradation très nette de ses conditions de travail par le caractère répété de ces agissements. Mme B a également demandé à bénéficier d'une augmentation de son temps de travail afin de pouvoir travailler correctement et ainsi faire face à l'augmentation de sa charge de travail. Mme B précise enfin que par lettre du 3 janvier 2018 le maire lui a fait de nombreux reproches et n'hésitant pas à l'interroger sur sa vie privée.

Mme B souligne l'impact sur sa santé de ce harcèlement en précisant qu'elle a été placée en arrêt maladie du 26 décembre 2017 au 4 janvier 2018 pour état dépressif après avoir alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie sur son mal être et les difficultés qu'elle rencontrait avec sa supérieure. Elle indique avoir ainsi déposé une plainte le 17 mai 2017 auprès des services de la Gendarmerie Nationale.

Pour tous ces agissements, Mme B a sollicité l'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre d'une procédure mettant en cause des faits de harcèlement dont elle ferait l'objet depuis plusieurs années, de la part de la directrice générale des services de la commune.

Cependant, les pièces du dossier ne permettent pas de considérer que les reproches dont Mme B a fait l'objet et que l'absence de réponse favorable à sa demande d'augmentation de ses heures de service, excéderaient l'exercice du simple pouvoir hiérarchique et l'intérêt du service. Par ailleurs, les questionnements du maire dans sa lettre du 3 janvier 2018 tels " *Que se passe-t-il ? Rencontrez-vous des problèmes personnels qui vous empêchent de vous concentrer ? Vous sentez vous en difficulté devant la complexité de votre tâche ?* " ne peuvent être regardés comme une immixtion dans la vie privée de Mme B mais traduisent un souci de comprendre les difficultés auxquelles elle se heurtait. Enfin la plainte déposée par l'intéressée a fait l'objet en 2019 d'un avis de classement sans suite au motif que les faits n'ont pu être clairement établis.

Si les remarques de la directrice générale des services sur le physique de Mme B, à les supposer établies, seraient pour le moins déplacées, si les attestations de collègues produites comme l'arrêt de travail de quelques jours, révèlent le mal être de l'intéressée, ces éléments ne permettent pas pour autant de caractériser un harcèlement moral de la part de la directrice des services, au sens des dispositions précitées de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont estimé que le bénéfice de la protection fonctionnelle prévu par les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 lui a été légalement refusé.

[CAA de Douai du 05 août 2021 - N° 20DA00825](#)

■ Conflit d'intérêt - Faute disciplinaire

Aux termes des dispositions de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, les membres du Gouvernement, les personnes titulaires d'un mandat électif local ainsi que celles chargées d'une mission de service public exercent leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité et veillent à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. **En vertu de l'article 2 de la même loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.**

En l'espèce, le service établissement recevant du public (ERP) de Saint-Denis a lancé, le 18 mars 2014, une consultation en vue de l'acquisition des plans d'intervention et d'évacuation pour les établissements de la ville de Saint-Denis. Ce marché a été passé selon la procédure d'appel d'offres ouvert selon le cahier des charges rédigé par le service ERP qui a également défini les critères d'attribution du marché. Le 4 juin 2014, M. C, responsable du service ERP, a rédigé et signé le rapport d'analyse des offres dudit marché. Ce rapport a attribué la meilleure note et le meilleur classement à l'entreprise SARL Sécurité Sureté Incendie Accessibilité Prévention (SSIAP), gérée par l'épouse de M. C. Le 24 juillet 2014, le pouvoir adjudicateur a attribué le marché à l'entreprise SSIAP, conformément au rapport d'analyse des offres.

M. C, responsable du service ERP, a pris part à la dévolution du marché lancé par son service le 18 mars 2014 en ayant participé activement à l'analyse des offres dans le cadre de la procédure de consultation et de mise en concurrence, alors même que la société gérée par son épouse était candidate à l'attribution de ce marché. Ces faits permettent de caractériser, sans équivoque, l'existence d'un conflit d'intérêts.

M. C a été condamné par un jugement du tribunal correctionnel de Saint-Denis du 17 février 2017 à une peine de douze mois d'emprisonnement du chef de prise illégale d'intérêts par chargé de mission de service public dans une affaire dont il assure l'administration ou la surveillance, ainsi que pour les faits d'atteinte à la liberté d'accès ou à l'égalité des candidat-es dans les marchés publics commis du 18 mars 2014 au 17 avril 2015.

Compte tenu des fonctions exercées par M. C et de son expérience, le fait d'avoir activement participé à la procédure d'appel d'offres ayant abouti à l'attribution d'un marché public à une société dans laquelle il détient la moitié des parts sociales et dont son épouse est la gérante, caractérisant un conflit d'intérêts, constitue, par sa nature, un grave manquement à ses missions et au devoir de probité et d'intégrité incombant aux agent-es public-ques. Alors même que l'infraction de détournement de fonds publics n'est pas constituée, les agissements de M. C ont porté atteinte à l'intérêt public qui s'attache à ses fonctions, et constitue une faute de nature à justifier une sanction.

Le maire de la commune de Saint-Denis n'a donc pas prononcé à l'encontre de M. C une sanction disproportionnée en l'excluant définitivement du service.

[CAA de Bordeaux du 12 juillet 2021 - N° 19BX00966](#)

■ Contrôle judiciaire - Non renouvellement du CDD

Si 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, l'administration ne peut toutefois légalement décider, au terme de ce contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne et ne révélant notamment ni inexactitude matérielle des faits, ni erreur manifeste d'appréciation.

Il appartient à l'autorité administrative, lorsque l'agent·e soutient que la décision de non-renouvellement 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, lors de l'intervention de la décision contenue dans le courrier du 31 octobre 2016 de ne pas renouveler le contrat de M. D, la commune avait été informée quelques jours auparavant, le 27 octobre 2016, par le substitut du procureur, de ce que M. D était renvoyé devant le Tribunal correctionnel et était entretemps placé sous contrôle judiciaire avec interdiction notamment d'exercer toute activité au contact de mineur·es. L'existence de cette interdiction faisant obstacle à la poursuite de l'activité de l'intéressé au sein du centre de loisirs, il était conforme à l'intérêt du service de ne pas renouveler son contrat portant sur des fonctions qu'il était dans l'incapacité d'exercer. Dès lors, la commune de Nogent-sur-Marne n'a pas entâché la décision de non renouvellement d'illégalité.

[CAA de Paris du 19 février 2021 - N° 19PA03788](#)

■ Changement d'affectation - Mesure d'ordre intérieure

Les mesures prises à l'égard d'agent·es public·ques qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre une telle mesure, à moins qu'elle ne traduise une discrimination, est irrecevable, alors même que la mesure de changement d'affectation aurait été prise pour des motifs tenant au comportement de l'agent·e public·que concerné·e.

En l'espèce, Il ressort en particulier de la fiche de poste de directrice déléguée qu'occupait Mme B avant son changement d'affectation et de son compte-rendu d'entretien professionnel au titre de l'année 2017, que l'intéressée, alors placée sous l'autorité de la directrice de l'action sociale du pôle solidarité, n'était investie d'aucune tâche d'encadrement ou de direction dont elle aurait été dépossédée lors de sa mutation vers ses nouvelles fonctions de chargée de mission Etudes et Prospective. Il ressort par ailleurs de ses bulletins de paie et des arrêtés fixant le montant de son indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) que cette mutation n'a entraîné aucune perte de rémunération. Il n'a pas davantage été porté atteinte aux droits statutaires ou aux droits et libertés fondamentaux·ales de Mme B, qui avait vocation, en application des dispositions de l'article 2 du décret du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attaché·es territoriaux·ales, à exercer des fonctions d'études comportant des responsabilités telles que celles qui lui sont dévolues en chargée de mission Etudes et Prospective.

Enfin, alors que le département établit que cette mutation, qui s'insère dans une réorganisation globale du pôle solidarité, repose sur les répercussions du précédent poste occupé par l'intéressée sur son état de santé et sur ses difficultés relationnelles, Mme B ne démontre pas, ainsi qu'elle l'allègue, que la mesure litigieuse constitue une sanction déguisée.

Par suite, et alors même que cette mesure de changement d'affectation a été prise pour des motifs tenant notamment au comportement de l'intéressée, elle présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur, qui ne fait pas grief et n'est donc pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

[CAA de Marseille du 23 septembre 2021 - N° 20MA01379](#)

■ Sanction disciplinaire - Procédure pénale

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

En l'espèce, la sanction de la révocation des fonctions de M. A, prononcée par l'arrêté de la maire de Calais du 12 octobre 2018 avec effet au 1^{er} novembre 2018, est fondée sur la réitération d'actes de violences commises avec arme blanche par l'intéressé ayant entraîné des condamnations et porté atteinte à l'image de la commune de Calais. Il est également relevé qu'il est à craindre la reproduction d'un comportement violent dans l'exercice de ses fonctions de gardien de stade au service des sports. L'arrêté en question relève que l'avis motivé émis par le conseil de discipline du 24 septembre 2018 a proposé la révocation de M. A.

Bien que commis en dehors des fonctions de gardien de stade et de tout contact direct avec le public, les faits de violence commis le 9 mars 2016 par M. A, sont extrêmement graves. Ils ont reçu une publicité locale par au moins un article de presse dans le journal " Nord Littoral ". Ils ont porté gravement atteinte à l'image de la commune et sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Si M. A fait valoir que sa nouvelle condamnation pénale n'a pas fait l'objet d'une inscription au casier B2 afin de faciliter sa réinsertion sociale et professionnelle, l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 précité précise qu'une sanction disciplinaire est prononcée sans préjudice des peines prévues par la loi pénale.

M. A souligne qu'il se trouve dans une situation personnelle précaire après une jeunesse très difficile et que son activité salariée lui permet d'avoir une stabilité. Il produit des témoignages de collègues et de parents attestant de ce que la reproduction de faits de violence de sa part est hypothétique, qu'il n'a jamais été ni en état d'ébriété ni violent durant son service et qu'il n'a plus aucune addiction éthylique. **Mais M. A avait déjà commis en janvier 2016 de graves actes de violence qui ont donné lieu à une peine d'emprisonnement de quatre mois et à une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonction de trois mois dont deux mois avec sursis.**

Eu égard à la réitération et à la gravité des faits commis en mars 2016, les risques du maintien en fonctions pour la sécurité des agent·es et des usager·es ainsi que pour la bonne administration du service excèdent les inconvénients de la mesure pour l'intéressé. Par suite, le moyen tiré de ce que la sanction présente un caractère disproportionné doit être écarté.

Enfin, si M. A. soutient qu'il aurait pu faire l'objet d'un reclassement sur un autre poste, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit de mesure de reclassement en cas de sanction disciplinaire.

[CAA de Douai du 20 janvier 2022 - N° 20DA01948](#)

■ Commande publique - Accords-cadres sans plafond

Aux termes de l'article R. 2162-4 du code de la commande publique, dans sa rédaction applicable au présent litige, les accords-cadres peuvent être conclus :

- 1° Soit avec un minimum et un maximum en valeur ou en quantité ;
- 2° Soit avec seulement un minimum ou un maximum ;
- 3° Soit sans minimum ni maximum.

Par son arrêt du 17 juin 2021, *Simonsen Weel A/S c/ Region Nordjylland og Region Syddanmark (C-23/20)*, la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit, sans prévoir une application différée dans le temps de cette interprétation, que les dispositions de la directive 2014/24/UE du Parlement et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics doivent être interprétées dans le sens que " *l'avis de marché doit indiquer la quantité et/ou la valeur estimée ainsi qu'une quantité et/ou valeur maximale des produits à fournir en vertu d'un accord-cadre et qu'une fois que cette limite aurait été atteinte, ledit accord-cadre aura épuisé ses effets* " et que " *l'indication de la quantité ou de la valeur maximale des produits à fournir en vertu d'un accord-cadre peut figurer indifféremment dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges* ".

Il résulte de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne que, pour tout appel à concurrence relatif à un marché destiné à être passé sous la forme d'un accord-cadre qui, eu égard à son montant, entre dans le champ d'application de cette directive, l'avis publié à cet effet doit comporter la mention du montant maximal en valeur ou en quantité que prévoit le pouvoir adjudicateur, cette indication pouvant figurer indifféremment dans l'avis de marché ou dans les documents contractuels mentionnés dans l'avis de marché et librement accessibles à toutes les personnes intéressées. Il n'en va différemment que pour les accords-cadres qui ne sont pas régis par cette directive, pour lesquels le décret n° 2021-1111 du 23 août 2021 modifiant les dispositions du code de la commande publique relatives aux accords cadres et aux marchés publics de défense ou de sécurité, a supprimé la possibilité de conclure un accord-cadre sans maximum, en différenciant, en son article 31, l'application de cette règle aux avis de marché publiés à compter du 1^{er} janvier 2022 afin de ne pas porter une atteinte excessive aux intérêts privés et publics en cause.

En l'espèce, après avoir relevé que ni l'avis de marché, ni le cahier des clauses techniques particulières, ni aucune autre pièce du marché ne mentionnait la quantité ou la valeur maximale des produits à fournir dans le cadre du lot n° 1 de l'accord-cadre en litige, qui relève du champ d'application de la directive du 26 février 2014 mentionnée ci-dessus, et après avoir souverainement estimé qu'en l'espèce, l'absence de cette information n'avait pas mis la société Coved à même de présenter une offre adaptée aux prestations maximales auxquelles elle pourrait être amenée à répondre, le juge du référé précontractuel du tribunal administratif de Bordeaux n'a pas inexactement qualifié les faits soumis à son appréciation en jugeant que la communauté de communes Convergence Garonne avait manqué à ses obligations de publicité et de mise en concurrence et que la société Coved avait pu être lésée par ce manquement et était ainsi fondée à demander l'annulation de la procédure de passation du lot en litige.

[Conseil d'Etat du 28 janvier 2022 - N° 456418](#)

Réponses ministérielles ■ COVID 19 - Jour de carence

Dans le cadre de la lutte contre la Covid-19, le gouvernement a suspendu le délai de carence pour les salarié·es et les agent·e public·ques testé·es positif·ves à la Covid afin de renforcer l'incitation à l'isolement et ainsi contribuer à casser les chaînes de transmission du virus. [L'article 217](#) de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 et [l'article L. 16-10-1](#) du code de la sécurité sociale ont, tout d'abord, permis de suspendre temporairement, par décret, le jour de carence dans la fonction publique et dans le secteur public, au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, initialement fixé au 1^{er} février 2021 et prorogé jusqu'au 1^{er} juin 2021 par [l'article 2](#) de la loi n° 2021-16 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire.

Le délai de carence a été ensuite suspendu jusqu'au 30 septembre 2021, par [l'article 11](#) de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, puis jusqu'au 31 décembre 2021, par le [4° du I de l'article 1^{er}](#) de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire. La suspension s'applique en cas de congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

La suspension du jour de carence pour les agent·es public·ques positif·ves à la Covid-19 a de nouveau été prolongée très récemment par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2022. [L'article 93](#) de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit en effet que cette suspension, pour les agent·es public·ques et les salarié·es testé·es positif·ves à la Covid, « demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ». En l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue donc d'être suspendu pour les agent·es public·ques testé·es positif·ves à la Covid, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

[Réponse ministérielle Sénat du 20 janvier 2022 - N° 19192](#)

■ NBI Fonctions d'accueil exercées à titre principal - ASVP

Le point 33 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 prévoit que perçoivent une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 10 points d'indice majoré, les fonctionnaires assurant à titre principal des fonctions d'accueil dans les conseils régionaux, les conseils départementaux, les communes de plus de 5 000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant, les établissements publics locaux d'enseignement, le Centre national de la fonction publique territoriale et ses délégations régionales et interdépartementales, les centres de gestion, les offices publics de l'habitat à loyer modéré (OPHLM) départementaux ou interdépartementaux.

La notion d'accueil du public implique des contacts directs et permanents avec le public (physique ou téléphonique). Ces fonctions d'accueil doivent par ailleurs constituer l'essentiel de l'activité des agent·es, comme par exemple les emplois de guichet et non pas une activité donnant lieu épisodiquement à l'accueil des usagers.

Le Conseil d'État a rappelé que le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est lié aux emplois qu'occupent les fonctionnaires, compte tenu de la nature des fonctions liées à ces emplois (CE, 26 mai 2008, [n° 281913](#)). Les missions des agent·es de surveillance de la voie publique (ASVP) précisées dans la [circulaire du 28 avril 2017](#) relative au rôle des agent·es de surveillance de la voie publique et les missions des policier·es municipaux·ales précisées à [l'article L. 511-1](#) du code de sécurité intérieure ne répondent pas aux critères définis au point 33 de l'annexe du [décret n° 2006-779](#) du 3 juillet 2006 permettant de leur attribuer la nouvelle bonification indiciaire (NBI) « Accueil ».

[Réponse ministérielle Sénat du 20 janvier 2022 - N° 25311](#)

■ Situation des technicien·nes de laboratoire

L'accord du "Ségur de la santé" du 13 juillet 2020 prévoit que les diététicien·nes, les préparateur·rices en pharmacie et les technicien·nes de laboratoire de la fonction publique hospitalière (FPH) seront reclassé·es au sein de la catégorie A à échéance janvier 2022. Les diététicien·nes, les préparateur·rices en pharmacie et les technicien·nes de laboratoire de la fonction publique territoriale (FPT), qui sont les trois dernières spécialités du cadre d'emplois des technicien·nes paramédicaux·ales territoriaux·ales restées en catégorie B, seront reclassé·es en catégorie A lorsque les textes concernant leurs homologues de la FPH seront publiés, dans un délai le plus rapproché possible, comme cela a été le cas pour l'application des premières mesures du Ségur de la santé à la FPT.

Ainsi, toutes les spécialités du cadre d'emplois des technicien·nes paramédicaux·ales territoriaux·ales seront alors classées en catégorie A.

[Réponse ministérielle Sénat du 13 janvier 2022 - N° 24843](#)

■ Promotion interne d'un·e agent·e

[L'article 39](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux fonctionnaires par la voie de la promotion interne. Il s'agit d'un mode de recrutement dérogatoire au principe du concours qui permet d'accéder à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur.

L'inscription sur liste d'aptitude au choix sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience ou après examen professionnel constitue les deux modalités d'accès à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne. Afin de garantir une transparence des critères présidant aux décisions ainsi qu'une cohérence de traitement entre agent·es placés dans une situation identique, des lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours sont élaborées et arrêtées par l'autorité territoriale après avis des comités techniques puis communiquées aux agent·es dans le cadre de l'élaboration des listes d'aptitudes au choix.

Toutefois, l'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas nomination. L'autorité territoriale choisit ensuite librement parmi les candidat·es inscrit·es sur la liste d'aptitude. Par ailleurs, comme le confirme la jurisprudence, un refus d'inscription ou de nomination n'a pas à être motivé par l'employeur (CE, 14 décembre 2011, [n° 341167](#) - CE, 24 juin 2013, [n° 358651](#)).

En outre, s'agissant de l'avancement de grade, [l'article 3](#) du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation professionnelle des agent·es territoriaux·ales dispose que : *"Lorsque le·la fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il·elle est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du·de la supérieur·e hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 5. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. Ces dispositions sont applicables aux agent·es en position de détachement, aux agent·es intégré·es à la suite d'un détachement ou directement intégré·es, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion interne"*.

Ce dispositif est destiné à traduire l'engagement du Gouvernement, pris dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), de permettre une carrière sur deux grades aux fonctionnaires territoriaux·ales.

[Réponse ministérielle Sénat du 06 janvier 2022 - N° 25281](#)

■ Droit à la formation des élu·es locaux·ales

Le code général des collectivités territoriales (CGCT) consacre le droit, pour chaque élu·e local·e, à bénéficier d'une formation adaptée à ses fonctions. Il revient donc à la collectivité de financer, sur son budget, des formations au profit de ses élu·es. La collectivité ne peut financer des formations au profit de ses élu·es que si ces formations sont relatives à l'exercice du mandat d'élu·e local·e. À compter de la publication du répertoire des formations spécifiquement adaptées à la formation des élu·es, qui sera arrêté par le ministre chargé des collectivités territoriales dans le courant de l'année 2022 après avis du conseil national de la formation des élu·es locaux·ales, le respect de ce répertoire permettra d'attester du fait que la formation proposée est bien relative à l'exercice du mandat d'élu·e local·e.

En outre, la formation financée par la collectivité doit être délivrée par un organisme de formation agréé à cette fin par le·la ministre chargé·e des collectivités territoriales. Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par l'organe délibérant de la collectivité. Il est notamment tenu, dans les trois mois suivant son renouvellement, de délibérer sur l'exercice du droit à la formation de ses membres, en déterminant les orientations et les crédits ouverts à ce titre. Ces éléments doivent donc figurer dans une délibération de l'organe délibérant et ne relèvent pas de son règlement intérieur.

Indépendamment des décisions prises par sa collectivité, tout·e élu·e peut bénéficier d'une formation liée à son mandat financée par la collectivité auprès de l'organisme de son choix, sous réserve du respect des procédures liées à la dépense publique. Il·elle doit notamment solliciter le·la maire ou le·la président·e de sa collectivité afin de lui demander un accord de financement.

Les motifs possibles de refus suite à cette demande de financement sont très encadrés par la jurisprudence, qui veille notamment à ce que tous les élus·e puissent bénéficier du droit à la formation, quelle que soit leur fonction ou leur positionnement au sein de l'organe délibérant. Un refus motivé par le fait que l'organisme de formation ne dispose pas de l'agrément pour la formation des élu·es, ou que la formation est sans lien avec l'exercice du mandat, sera jugé recevable.

A contrario, la jurisprudence considère par exemple que l'ordonnateur·rice ne peut pas refuser la prise en charge au seul motif de l'appartenance politique de l'élu·e ayant formulé la demande, qu'un autre organisme de formation proposait une formation à un prix inférieur (dès lors que la formation souhaitée n'a pas un coût excessif et que le plafond de 20 % des indemnités maximales susceptibles d'être versées aux membres de l'organe délibérant n'est pas dépassé), que le stage ne correspond pas exactement aux fonctions particulières des élu·es ou de son appartenance à une commission en particulier, ou que le montant des crédits inscrits au budget prévisionnel est insuffisant, dès lors que la dépense liée à la formation ne conduirait pas à dépasser le plafond de 20 %.

L'ordonnateur·rice dispose donc d'un pouvoir d'appréciation limité sur l'opportunité de la dépense, le droit à la formation des élu·es étant un droit garanti par la loi.

Enfin, les élu·es locaux·ales peuvent également mobiliser librement leurs droits individuels à la formation (DIFE) pour suivre les formations de leur choix, liées au mandat ou dans une perspective de réinsertion professionnelle à l'issue du mandat.

[Réponse ministérielle Sénat du 06 janvier 2022 - N° 24088](#)

■ Modes de scrutin dans les assemblées locales

Les premiers alinéas de [l'article L. 2121-21](#) du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoient que : « *Le vote a lieu au scrutin public à la demande du quart des membres présents. Le registre des délibérations comporte le nom des votant·es et l'indication du sens de leur vote. Il est voté au scrutin secret :*

1° Soit lorsqu'un tiers des membres présents le réclame ;

2° Soit lorsqu'il y a lieu de procéder à une nomination ou à une présentation.

Dans ces derniers cas, si aucun des candidat·es n'a obtenu la majorité absolue après deux tours de scrutin secret, il est procédé à un troisième tour de scrutin et l'élection a lieu à la majorité relative ; à égalité de voix, l'élection est acquise au plus âgé. Le conseil municipal peut décider, à l'unanimité, de ne pas procéder au scrutin secret aux nominations ou aux présentations, sauf disposition législative ou réglementaire prévoyant expressément ce mode de scrutin. (...) » -

Les articles [L. 3121-15](#) et [L. 4132-14](#) du CGCT prévoient des dispositions similaires respectivement pour les conseils départementaux et régionaux.

Dans l'hypothèse d'un vote au scrutin public, les procédés susceptibles d'être utilisés sont variés. Il peut s'agir d'un scrutin à main levée ou par assis et levé. Sont concevables également tous procédés, tels que le vote électronique. Pour une illustration, le bulletin mentionnant le nom du·de la conseiller·e et le sens du vote et lu à haute voix par le·la président·e de séance est admissible, sauf si ce procédé conduit en fait à instaurer un mode de scrutin secret. Il convient donc, en cas de vote au scrutin public, de rendre accessible et consultable le sens du vote des élu·es présent·es.

[Réponse ministérielle Sénat du 06 janvier 2022 - N° 23882](#)

■ Vote à main levée dans une collectivité territoriale

[L'article L. 2121-33](#) du code général des collectivités territoriales dispose que : « *Le conseil municipal procède à la désignation de ses membres ou de délégué·es pour siéger au sein d'organismes extérieurs dans les cas et conditions prévus par les dispositions du présent code et des textes régissant ces organismes. La fixation par les dispositions précitées de la durée des fonctions assignées à ces membres ou délégué·es ne fait pas obstacle à ce qu'il puisse être procédé à tout moment, et pour le reste de cette durée, à leur remplacement par une nouvelle désignation opérée dans les mêmes formes. ».*

Pour les conseils municipaux, [l'article L. 2121-21](#) du CGCT précise que : « *Le vote a lieu au scrutin public à la demande du quart des membres présents. Le registre des délibérations comporte le nom des votant·es et l'indication du sens de leur vote. Il est voté au scrutin secret : 1° Soit lorsqu'un tiers des membres présents le réclame ; 2° Soit lorsqu'il y a lieu de procéder à une nomination ou à une présentation. Dans ces derniers cas, si aucun des candidat·es n'a obtenu la majorité absolue après deux tours de scrutin secret, il est procédé à un troisième tour de scrutin et l'élection a lieu à la majorité relative ; à égalité de voix, l'élection est acquise au·à la plus âgé·e. Le conseil municipal peut décider, à l'unanimité, de ne pas procéder au scrutin secret aux nominations ou aux présentations, sauf disposition législative ou réglementaire prévoyant expressément ce mode de scrutin. (...) ».*

[L'article L. 4132-14](#) du même code, applicable aux conseils régionaux, prévoit quant à lui que : « *Les votes sont recueillis au scrutin public toutes les fois que le sixième des membres présents le demande. En cas de partage, la voix du·de la président·e est prépondérante. Néanmoins, les votes sur les nominations ont toujours lieu au scrutin secret dans les cas où la loi ou le règlement le prévoit expressément. Dans les autres cas, le conseil régional peut décider à l'unanimité de ne pas procéder au scrutin secret aux nominations (...) ».*

Il ressort de ces textes que la désignation de représentant·es du conseil municipal ou régional au sein d'organismes extérieurs doit en principe avoir lieu au scrutin secret (CE, 18 novembre 1991, Le Chaton-B, [n° 74386](#), [107498](#), [107499](#) et [107654](#) pour la désignation de membres au sein de la commission municipale d'appel d'offres ; CE, 29 juin 1994, Agard, [n° 120000](#) : pour la désignation au sein de commissions municipales). Par exception, ce n'est que par un vote à l'unanimité des membres du conseil municipal ou régional qu'il pourra être décidé de ne pas procéder aux désignations ou nominations par le biais d'un scrutin secret, en l'absence de disposition législative ou réglementaire contraire.

Ainsi, en l'absence de vote à l'unanimité par les membres de l'assemblée sur la possibilité de déroger au principe du scrutin secret pour la désignation et la nomination de ses représentant·es au sein d'organismes extérieurs, il est impossible d'utiliser le scrutin à main levée.

[Réponse ministérielle Sénat du 06 janvier 2022 - N° 24409](#)

■ Pénurie de secrétaires de mairie

Le Gouvernement, en lien avec les employeur-es territoriaux-ales, travaille actuellement sur la revalorisation du métier de secrétaire de mairie. Dans ce cadre, l'Association des maires de France a formulé 26 propositions pour lesquelles des actions seraient susceptibles d'être menées afin d'apporter aux communes concernées des réponses à des éléments tant structurels que conjoncturels mais aussi à des situations de tensions territorialement diverses et disparates.

En effet la problématique liée aux métiers de secrétaire de mairie des petites collectivités recouvre des réalités multiples. **Ces propositions, qui recouvrent des domaines tels que les dispositifs statutaires, les conditions d'emploi, les missions, la formation, les parcours professionnels et la rémunération ou l'environnement de travail sont actuellement en cours d'expertise et devraient permettre d'identifier les leviers en vue d'apporter des réponses adaptées à ces problématiques et ainsi de renforcer l'attractivité de ces emplois.**

[Réponse ministérielle Sénat du 13 janvier 2022 - N° 24840](#)

■ Chambres régionales des comptes

Les chambres régionales des comptes exercent notamment les missions de jugement des comptes des comptables publics des collectivités territoriales et des établissements publics locaux, prévues à l'article L. 211-1 du code des juridictions financières, et de contrôle des comptes et de la gestion des organismes relevant de leur compétence, dans les conditions prévues aux articles L. 211-3 et suivants du même code. **Il est déjà loisible aux chambres régionales des comptes de réaliser concomitamment le contrôle des comptes et de la gestion d'une collectivité territoriale et le jugement des comptes de son-sa comptable public-que. Il serait cependant inopportun que la loi impose systématiquement la réalisation concomitante de ces deux missions.** En premier lieu, car elles s'adressent à des acteurs-rices différent-es, l'ordonnateur-riche de la collectivité territoriale d'une part, le-la comptable public-que d'autre part. En deuxième lieu, car elles ont une portée différente : le contrôle des comptes et de la gestion n'est pas, contrairement au jugement des comptes, une mission juridictionnelle. Enfin, car, en fonction des situations locales, le découplage des deux procédures permet de se concentrer sur celle perçue comme la plus urgente et d'accélérer son aboutissement.

Pour toutes ces raisons, le Gouvernement estime que l'état actuel du droit est équilibré et permet aux chambres régionales des comptes de tenir compte de la diversité des situations locales.

[Réponse ministérielle Sénat du 06 janvier 2022 - N° 25193](#)