# $Z00m_{cm}$

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

## Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

**JUILLET - AOUT 2022** 

## **SOMMAIRE**

Textes officiels	Pages
■ Revalorisation du point d'indice	2
■ compte financier unique pour les collectivités territoriales	2
■ formation et accompagnement personnalisé des agents publics	3
■ Relèvement du salaire minimum de croissance	3
■ Elaboration d'une stratégie numérique responsable	3
■ Fin des régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19	4
■ Mesures de veille et de sécurité sanitaire en matière de lutte contre la covid-19	4
■ Traitement de données dénommé « TousAntiCovid »	4
■ Professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant	5
■ indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat	5
■ Recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territori	aux 6
■ Recrutement des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens,	6
Agents contractuels de la fonction publique territoriale	7
Jurisprudence	
■ Décharge de fonctions	8
■ Attestation employeur destinée à pôle emploi - Délai	9
■ Disponibilité - Réintégration	9
■ Licenciement d'un agent contractuel - Reclassement	10
■ Vol de denrées alimentaires - Révocation	10
■ Salarié privé transféré à une personne publique - Rémunération	11
■ Insuffisance professionnelle	12
■ Entretien professionnel -Evaluateur	13
■ Agent contractuel - Modification du contrat dans l'intérêt du service	13
Réponses ministérielles	
Lutte contre les cyberattaques	14
Notion de vacataire	14



#### Textes officiels

■ Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Le décret augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 820,04 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

JO du 08 juillet 2022 - N° 0157

■ Arrêté du 5 juillet 2022 modifiant l'arrêté du 22 septembre 2021 relatif au compte financier unique pour les collectivités territoriales et les groupements admis à l'expérimentation de ce compte et votant leur budget par nature

l'arrêté du 22 septembre 2021 relatif au compte financier unique pour les collectivités territoriales, les groupements et les services d'incendie et de secours admis à l'expérimentation de ce compte et votant leur budget par nature a fixé la maquette de présentation du compte financier unique sous M. 57 par nature. Des modifications portant sur la dénomination d'une ligne figurant au compte de résultat et au compte de résultat synthétique sont intervenues. Il convient de modifier en conséquence la maquette annexée à l'arrêté.

JO du 16 juillet 2022 - N° 0163

■ Arrêté du 15 juillet 2022 relatif au compte financier unique pour les collectivités territoriales et les groupements admis à l'expérimentation de ce compte, appliquant l'instruction budgétaire et comptable M. 57 et votant leur budget par fonction

Pendant l'expérimentation, le compte financier unique se substitue au compte administratif et au compte de gestion, par dérogation aux dispositions régissant ces documents. Le présent arrêté fixe la maquette de présentation du compte financier unique produit par des collectivités ou des groupements admis à l'expérimentation, pour un budget appliquant l'instruction budgétaire et comptable M. 57 et voté par fonction.

Cette maquette peut être expérimentée à partir des comptes de l'exercice 2022. Elle précise, pour chaque tableau inclus dans le compte financier unique, si les données afférentes relèvent de la responsabilité de l'ordonnateur ou de celle du comptable.

JO du 17 juillet 2022 - N° 0164

■ Arrêté du 15 juillet 2022 relatif au compte financier unique pour les collectivités territoriales et les groupements de moins de 3 500 habitants, admis à l'expérimentation de ce compte

Pendant l'expérimentation, le compte financier unique se substitue au compte administratif et au compte de gestion par dérogation aux dispositions régissant ces documents. Le présent arrêté fixe la maquette de présentation du compte financier unique expérimenté, à partir des comptes de l'exercice 2022, par des collectivités ou groupements de moins de 3 500 habitants. Il précise, pour chaque tableau inclus dans le compte financier unique, si les données afférentes relèvent de la responsabilité de l'ordonnateur ou de celle du comptable.

Le sommaire indique lorsque le remplissage de certains états est facultatif.

JO du 17 juillet 2022 - N° 0164





■ Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Le décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

JO du 24 juillet 2022 - N° 0170

■ Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Conformément aux dispositions des articles L. 3231-5 et L. 3423-1 du code du travail et compte tenu du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation qui atteint 111,57 pour le mois de juin 2022, le taux du salaire minimum de croissance, tel qu'il résulte de l'arrêté du 19 avril 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, est majoré de 2,01 p. 100 pour prendre effet au 1<sup>er</sup> août 2022

JO du 30 juillet 2022 - N° 0175

■ Décret n° 2022-1084 du 29 juillet 2022 relatif à l'élaboration d'une stratégie numérique responsable par les communes de plus de 50 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 50 000 habitants

L'article 35 de la loi n° 2021-1485 du 15 novembre 2021 visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique en France prescrit aux communes de plus de 50 000 habitants et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 50 000 habitants d'élaborer, au plus tard le 1er janvier 2025, une stratégie numérique responsable visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique et à prévoir les mesures nécessaires pour les atteindre. Ils doivent, pour ce faire, élaborer un programme de travail préalable à l'élaboration de la stratégie au plus tard le 1er janvier 2023. La stratégie numérique responsable devra faire l'objet d'un bilan annuel dans le cadre du rapport, présenté préalablement aux débats sur le projet de budget, sur la situation en matière de développement durable prévu à l'article L. 2311-1-1 du code général des collectivités territoriales. Le présent décret vise à préciser le contenu de cette stratégie et les modalités de son élaboration.

JO du 30 juillet 2022 - N° 0175





## ■ Loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19

La loi abroge à partir du 1<sup>er</sup> août 2022 les dispositions du code de la Santé publique relatives à l'état d'urgence sanitaire, créé au printemps 2020, ainsi que le régime de gestion de la crise sanitaire instauré par la loi du 31 mai 2021.

A compter du 1<sup>er</sup> août 2022 et jusqu'au 31 janvier 2023, le Premier ministre peut, par décret, en cas d'apparition et de circulation d'un nouveau variant de la covid-19 susceptible de constituer une menace sanitaire grave, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 imposer aux personnes âgées d'au moins douze ans souhaitant se déplacer à destination du territoire national en provenance de pays ou de l'une des collectivités ultramarines affectés par l'apparition et la circulation dudit variant, ainsi qu'aux personnels intervenant dans les services de transport concernés, de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19.

A compter du 1<sup>er</sup> août 2022 et jusqu'au 31 janvier 2023, le Premier ministre peut, par décret, en cas de risque de saturation du système de santé de l'une des collectivités ultramarines, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19, imposer aux personnes âgées d'au moins douze ans souhaitant se déplacer à destination d'une de ces collectivités, ainsi qu'aux personnels intervenant dans les services de transport concernés, de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19.

JO du 31 juillet 2022 - N° 0176

## ■ Décret n° 2022-1097 du 30 juillet 2022 relatif aux mesures de veille et de sécurité sanitaire maintenues en matière de lutte contre la covid-19

Le décret prévoit notamment les règles communes relatives, lorsqu'il y a lieu, à l'établissement et au contrôle du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19.

Le décret prévoit également des dispositions sur la vaccination obligatoire et dispositions transitoires et finales.

<u>JO du 31 juillet 2022 - N° 0176</u>

## ■ Décret n° 2022-1098 du 30 juillet 2022 modifiant le décret n° 2020-650 du 29 mai 2020 relatif au traitement de données dénommé « TousAntiCovid »

Le décret prolonge jusqu'au 31 janvier 2023 la durée de mise en œuvre du traitement de données dénommé « TousAntiCovid », sur lequel repose l'application du même nom. Il supprime la fonctionnalité d'information des utilisateurs ayant fréquenté un lieu dans lequel s'est trouvée, au même moment, une personne diagnostiquée ou dépistée positive à la covid-19, et modifie en conséquence les finalités du traitement et la liste des données traitées.

JO du 31 juillet 2022 - N° 0176





# ■ Arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant

La liste de professionnels autorisés à exercer dans ces établissements est la suivante : Les diplômes concernés :

- Les titulaires du CAP petite enfance ou du CAP AEPE,
- Les titulaires du baccalauréat professionnel accompagnement, soins et services à la personne ou du baccalauréat professionnel services aux personnes et aux territoires,
- Les titulaires du BEP accompagnement, soins et services à la personne,
- Les titulaires du BEP option sanitaire et sociale,
- Les titulaires du certificat de travailleuse familiale ou du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale,
- Les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile,
- Les titulaires du titre diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale et des personnes titulaires du diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social,
- Les titulaires du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique ou du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique,
- Les titulaires du brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse, option petite enfance ou du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité loisirs tout public,

#### La valorisation des acquis professionnels :

- Les personnes ayant validé les blocs 1 et 2 du certificat d'aptitude professionnelle d'accompagnant éducatif petite enfance et justifiant d'une expérience professionnelle d'un an auprès de jeunes enfants,
- Les titulaires du titre professionnel Assistant de vie aux familles et ayant exercé pendant trois ans à ce titre,
- Les personnes ayant exercés pendant trois ans en qualité d'assistant maternel agréé,
- Les justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans auprès d'enfants dans un établissement ou un service visé au troisième alinéa de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou en qualité d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- Les titulaires du certificat professionnel Assistant maternel/garde d'enfants et ayant exercé pendant trois ans à ce titre,
- Les exerçant ou ayant exercé des fonctions de direction ou direction adjointe en établissement d'accueil du jeune enfant et titulaires de diplômes ou qualification visés aux  $1^{\circ}$ ,  $4^{\circ}$ ,  $6^{\circ}$ ,  $7^{\circ}$ ,  $8^{\circ}$ ,  $10^{\circ}$ ,  $11^{\circ}$  de l'article R. 2324-35 du même code,
- Les titulaires du diplôme d'Etat d'aide-soignant ayant exercé au moins un an auprès de jeunes enfants,
- Les titulaires du diplôme d'Etat d'assistant familial et justifiant d'une expérience d'un an auprès de jeunes enfants ?

JO du 04 août 2022 - N° 0179

■ Décret n° 2022-1101 du 1<sup>er</sup> août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2022. Il fixe, dans ce cadre, la périodes de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022.

<u>JO du 02 août 2022 - N° 0177</u>





■ Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Pour l'application du décret du 6 juin 2008 relatif à l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation: + 4,36 %;
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros ;
- valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros.

JO du 02 août 2022 - N° 0177

■ Décret n° 2022-1133 du 5 août 2022 fixant les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux

Le décret organise les concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux en application des décrets n° 2021-1881 et n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant respectivement statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux. Il tire ainsi les conséquences de la revalorisation de la catégorie C à la catégorie B de ces cadres d'emplois, suite aux mesures statutaires et indiciaires prises dans le cadre du Ségur de la santé.

JO du 07 août 2022 - N° 0182

■ Décret n° 2022-1134 du 5 août 2022 fixant les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux

Le décret organise les concours sur titres pour le recrutement des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux. Il tire ainsi les conséquences de la revalorisation de la catégorie B à la catégorie A de ces cadres d'emplois, suite aux mesures statutaires et indiciaires approuvées dans le cadre des accords du Ségur de la santé.

JO du 07 août 2022 - N° 0182





■ Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Le décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

JO du 14 août 2022 - N° 0188





#### Jurisprudence

#### Décharge de fonctions

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial, soit à percevoir une indemnité de licenciement.

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents concernés qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion. La fin des fonctions de ces agents prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

En l'espèce, M. E, attaché principal territorial, a été détaché à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services de la commune de l'Etang-Salé. Ce détachement a été renouvelé le 3 décembre 2015 pour une nouvelle période de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Par une lettre du 5 décembre 2016, le maire de l'Etang-Salé l'a informé que " compte tenu du climat actuel et dans l'attente de la formalisation de la procédure, je vous autorise, dès ce jour, à vous mettre en retrait de l'administration communale ". Par ce même courrier, l'intéressé était invité à se " rapprocher du directeur général adjoint des services afin de procéder aux formalités de remisage des matériels de dotation ". Par des lettres des 8 et 13 décembre 2016, le maire a réitéré et précisé sa demande de restitution du véhicule de service et de divers matériels en possession de l'intéressé (ordinateur, téléphone portable, tablette numérique, clés). M. E a demandé et obtenu du tribunal administratif de la Réunion l'annulation de ces 3 décisions du maire de l'Etang-Salé.

Pour la Cour administrative d'appel, la décision contestée du 5 décembre 2016 constituait sans ambiguïté une décision mettant fin au détachement de l'agent. En effet, si dans cette décision le maire de l'Etang-Salé utilisait l'expression selon laquelle il allait "vraisemblablement "mettre fin au détachement de M. E, cette décision plaçait immédiatement l'intéressé en "retrait de l'administration communale "et lui enjoignait de restituer le matériel de dotation (véhicule de fonction, téléphone portable, ordinateur et clefs de l'hôtel de ville) au directeur général adjoint des services, signifiant ainsi à l'agent une volonté de cesser définitivement toute collaboration. Aussi, cette décision doit être regardée comme une décision mettant fin au détachement de M. E sur les fonctions de directeur général des services et ne pouvait intervenir sans qu'ait été mise en oeuvre préalablement la procédure prévue par les dispositions précitées de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

Or l'entretien entre le maire et l'intéressé a eu lieu postérieurement, le 23 décembre 2016, et le conseil municipal n'a été informé de la situation que lors de sa séance du 30 décembre 2016.

La circonstance que, par la suite, le 4 janvier 2017, une nouvelle décision ait été prise par le maire de la commune, précisant que la fin de fonctions de M. E prendrait effet au 1<sup>er</sup> mars 2017 ne saurait avoir pour effet de modifier la nature de la décision du 5 décembre 2016. Dès lors, faute d'avoir fait bénéficier l'agent en temps utile des garanties définies par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, c'est à bon droit que le tribunal administratif de la Réunion a annulé la décision du 5 décembre 2016 laquelle est entachée d'illégalité.

CAA de Bordeaux du 22 février 2021 - N° 19BX00968





#### ■ Attestation employeur destinée à pôle emploi - Délai

Aux termes des articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail, les agents titulaires des collectivités territoriales ont droit à une allocation d'assurance chomage versée par l'employeur public. Celui-ci délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi. La délivrance de l'attestation revêt le caractère d'une obligation pour l'employeur s'agissant notamment d'agents qui sont involontairement privés d'emploi.

En l'espèce, la commune d'Arnay le Duc, qui a transmis avec un retard de dix-huit mois après la démission de Mme B, l'attestation employeur destinée à Pôle emploi, a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

CAA de Lyon du 12 janvier 2022 - N° 19LY03411

#### ■ Disponibilité - Réintégration

Aux termes de l'article 26 du décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration : " (...) Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 (...) ".

Les auteurs du décret du 13 janvier 1986 ont seulement entendu se référer aux conditions dans lesquelles des emplois sont proposés aux agents par leur collectivité ou établissement d'origine ainsi que par le centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion, à l'exclusion des règles relatives au maintien en surnombre et à la prise en charge par le centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion. Aux termes du III de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, repris aux articles L. 542-13 et L. 542-22 du code général de la fonction publique : " Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants. / L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent ".

Il résulte de la combinaison de ces dispositions, d'une part, que le fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de moins de trois ans, a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'être réintégré à l'issue de sa disponibilité, et que la collectivité est tenue de lui proposer l'un des trois premiers emplois devenus vacants, d'autre part, que si le fonctionnaire territorial n'a droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de moins de trois ans qu'à l'occasion de l'une des trois premières vacances d'emploi, la collectivité doit néanmoins justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances par un motif tiré de l'intérêt du service et, enfin, que les propositions formulées par la collectivité en vue de satisfaire à son obligation de réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi doivent être fermes et précises quant à la nature de l'emploi et la rémunération et notamment ne pas subordonner le recrutement à la réalisation de conditions soumises à l'appréciation de la collectivité.

Conseil d'Etat du 07 juillet 2022 - N° 449178





#### ■ Licenciement d'un agent contractuel - Reclassement

Il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée, de chercher à reclasser l'intéressé.

Avant l'intervention des décrets prévus par l'article 49 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, la mise en oeuvre de ce principe impliquait que l'administration, lorsqu'elle entendait pourvoir par un fonctionnaire l'emploi occupé par un agent contractuel titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demandait, tout autre emploi, et que l'agent contractuel ne pouvait être licencié que si le reclassement s'avérait impossible faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refusait la proposition qui lui était faite.

Ce principe trouve à s'appliquer, dans le cas où l'emploi occupé par l'agent contractuel est supprimé alors que celui-ci bénéficiait d'un congé pour convenances personnelles, à l'expiration de ce dernier.

Toutefois, dès lors qu'une administration n'est jamais tenue de pourvoir un emploi vacant, il convient d'exclure des emplois susceptibles d'être proposés à l'agent concerné ceux dont l'administration établit qu'elle n'entendait pas les pourvoir.

Conseil d'Etat du 26 juin 2020 - N° 422864

#### ■ Vol de denrées alimentaires - 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.

En l'espèce, pour prononcer à l'encontre de Mme A la sanction de la révocation, la maire de Paris s'est fondée sur la circonstance que l'intéressée s'était rendue coupable de vols répétés de denrées alimentaires et non alimentaires destinées à la restauration scolaire de l'école Vandrezanne.

Mme A a, pendant la période du 6 septembre 2014 au 6 septembre 2017, soustrait frauduleusement des denrées alimentaires de l'école Vandrezanne, relevant de la caisse des écoles du 13ème arrondissement de Paris. Mme A a été condamnée pour ce délit à trois mois d'emprisonnement avec sursis et trois années d'interdiction d'exercer une activité professionnelle dans le milieu scolaire.

S'agissant des denrées non alimentaires, il est établi, au regard des différents inventaires de vaisselle et notamment de celui du 18 juillet 2017, que l'intéressée déclarait des stocks existants d'assiettes, de couverts et autres ustensiles de cuisine inférieurs aux stocks réels, lui permettant de commander des matériels neufs et de les détourner à son profit.

Les faits fautifs sont graves et réitérés sur une très longue période puisque, selon les aveux de l'intéressée elle-même lors de son audition par les services de police le 6 septembre 2017, Mme A dérobait de manière répétée, et depuis son entrée à la ville de Paris en 1982, de la nourriture provenant des écoles au sein desquelles elle a exercé ses fonctions. Dès lors, quand bien même ses compétences professionnelles auraient été appréciées, la sanction de révocation n'est pas disproportionnée.

CAA de Paris du 18 janvier 2022 - N° 20PA02602





#### ■ Salarié privé transféré à une personne publique - Rémunération

Aux termes de l'article L. 1224-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige : "Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. / Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération (...) ".

Il résulte de ces dispositions qu'en écartant, en l'absence même de toute disposition législative ou réglementaire contraire, la reprise des clauses du contrat dont le salarié transféré était titulaire relatives à la rémunération, lorsque celles-ci ne sont pas conformes aux " conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique ", le législateur n'a pas entendu autoriser la personne publique concernée à proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert. En revanche, ces dispositions font obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au salarié transféré, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excèderait manifestement celui que prévoient les règles générales fixées, le cas échéant, pour la rémunération de ses agents non titulaires.

En l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, la reprise de la rémunération antérieure n'est en tout état de cause légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues. Pour l'application de ces dispositions, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

Pour l'appréciation du montant de la rémunération résultant de l'ancien contrat de droit privé le montant brut des primes accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions comprend toutes les primes et indemnités qui, au moment de la reprise d'activité par une personne publique, lui étaient versées par son employeur à échéances régulières, y compris celles qui, à l'instar des primes d'ancienneté ou de déroulement de carrière, ne rémunèrent pas directement la prestation de travail.

Pour l'appréciation du montant de la rémunération résultant du nouveau contrat de droit public, le montant brut des primes accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions comprend toutes les primes et indemnités contractuellement prévues, qu'il s'agisse des primes fixes, comme l'indemnité de résidence, ou des primes variables que l'agent est susceptible de percevoir. S'agissant en particulier des primes variables, telles que l'indemnité d'exercice de missions des préfectures et l'indemnité d'administration et de technicité, elles doivent ainsi être prises en compte, eu égard aux modalités de leur détermination, pour leur montant de référence ou tout autre montant servant de base aux modulations individuelles, tel que ce montant est arrêté par la collectivité concernée dans le cadre du régime qui les détermine.

Conseil d'Etat du 1er juillet 2022 - N° 444792





#### ■ Insuffisance professionnelle

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées. Par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement.

En l'espèce, pour licencier Mme B pour insuffisance professionnelle, le président du syndicat mixte à rayonnement régional Maurice Ravel s'est fondé sur le comportement général de Mme B dans les relations de travail, caractérisé par une incapacité à travailler en équipe notamment avec ses supérieurs hiérarchiques et la plupart de ses collègues du département " Danse ", et sur la circonstance que ce comportement a perduré alors qu'elle était alertée de son impact négatif sur le fonctionnement du service.

A plusieurs reprises et sous deux directions successives, Mme B a adopté une attitude d'opposition, de protestation systématique et revendicative à son profit. Les attestations de huit de ses collègues du département "Danse" sur les treize qui le composent, témoignent également des situations conflictuelles qu'elle a créées et de leur fréquence, ainsi que de son opposition à toute forme de collaboration dès lors qu'elle n'est pas à l'origine d'un projet. Il résulte également des entretiens d'évaluation ainsi que de divers courriers émanant du directeur du conservatoire, que Mme B avait été alertée des dysfonctionnements crées par son comportement et de la nécessité de s'amender. Mme B a donc adopté une attitude critique constante non constructive rendant impossible le travail en équipe tant avec ses collègues professeurs de danse qu'avec ses supérieurs hiérarchiques.

Au vu de la fiche du poste occupé par Mme B, les missions qui lui étaient confiées comprenaient, outre les fonctions d'enseignement, des missions de développement de liens fonctionnels étroits avec les coordinateurs pédagogiques, les responsables pédagogiques, ainsi qu'avec les autres enseignants dans le cadre, par exemple, d'actions culturelles communes telles que des spectacles ou des concerts, ou la participation à des réunions de concertation pédagogique en équipe ainsi que " des liens transverses " avec l'ensemble des responsables du conservatoire. Or, alors même que le conservatoire ne conteste pas les connaissances techniques de l'intéressée et ses qualités pédagogiques, la manière inappropriée de servir de Mme B, de nature à établir son incapacité à remplir les fonctions qui lui avaient été confiées, à l'exception de son enseignement aux élèves, ont entrainé une souffrance au travail qui a conduit le conservatoire à accorder la protection fonctionnelle à deux agents travaillant avec la requérante et à la mise en place d'une cellule psychologique par le centre de gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Ainsi, c'est à bon droit que le tribunal administratif de Pau a jugé que la manière de servir de Mme B était de nature à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle.

CAA de Bordeaux du 22 mars 2021 - N° 18BX02055





#### ■ Entretien professionnel -Evaluateur

L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. Aux termes de l'article 3 du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, l'entretien professionnel porte principalement sur :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- $\,$   $\,$  2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service,
  - 3° La manière de servir du fonctionnaire,
  - 4° Les acquis de son expérience professionnelle,
  - 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement,
- 6° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires,
- $7^{\circ}$  Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

Le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire.

C'est au seul supérieur hiérarchique direct de l'agent de mener l'entretien d'évaluation, sans qu'il doive justifier d'une durée minimale d'occupation de son poste.

#### CAA de Marseille du 26 avril 2022 - N° 20MA00494

#### ■ Agent contractuel - Modification du contrat dans l'intérêt du service

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

En l'espèce, pour justifier sa décision de reconduire, à compter du 1er septembre 2015, l'engagement de la requérante avec un volume horaire réduit à 9 heures hebdomadaires, l'administration fait valoir qu'elle a dû faire face, au cours de l'année 2015, à des restrictions budgétaires liées à une diminution des dotations de l'Etat, qui l'ont notamment conduite à procéder à une réorganisation du conservatoire de Montreuil. Il résulte en effet de l'instruction qu'une fusion des classes de chant des conservatoires de Montreuil et de Romainville a été envisagée, laquelle devait conduire au non-renouvellement de l'engagement de Mme D et que face à l'opposition collective rencontrée par cette mesure, il a été proposé à l'intéressée de poursuivre son enseignement selon un horaire ramené à 9 heures.

Dans ces conditions, la décision de réduire le volume horaire de travail de la requérante est bien justifiée, lorsqu'elle a été prise, par un motif tiré de l'intérêt du service.

CAA de Versailles du 21 janvier 2021 - N° 18VE01289





#### Réponses ministérielles

#### Lutte contre les cyberattaques

Les collectivités territoriales sont fréquemment la cible de cyberattaques, principalement à des fins d'extorsion. Ces attaques sont susceptibles d'affecter gravement la bonne marche des services publics, notamment dans les domaines des transports publics, de la gestion des prestations sociales ou de la bonne tenue de l'état-civil. Ce type de criminalité semble devoir s'installer dans la durée voire croître, compte tenu du niveau de cybersécurité perfectible de nombre de collectivités et de la numérisation croissante, par exemple dans la perspective des smartcities.

D'ores et déjà, les collectivités territoriales doivent faire face à un certain nombre d'obligations et de responsabilités en matière de cybersécurité, notamment visant à protéger les données personnelles de leurs usagers ou à sécuriser leurs échanges avec ces derniers. De nombreuses « ressources » sont disponibles pour les aider à y satisfaire.

L'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) a ainsi publié en partenariat avec l'Association des maires de France (AMF) un guide de mise en œuvre d'une démarche de cybersécurité, ainsi qu'un guide présentant les différentes exigences réglementaires s'imposant aux collectivités territoriales en matière de sécurité de leurs outils numériques. De plus, l'ANSSI dispose d'un réseau de délégués régionaux en mesure d'orienter les collectivités territoriales dans le choix d'outils de cybersécurité. Elle a également noué des partenariats avec des associations de fournisseurs de services aux collectivités territoriales pour renforcer la cybersécurité de leurs offres.

Dans le cadre du plan France relance, un parcours de cybersécurité est proposé aux collectivités volontaires. Elles sont aidées financièrement pour réaliser un diagnostic de leur niveau de cybersécurité, identifier les mesures de sécurité les plus urgentes à mettre en œuvre et dresser un plan d'amélioration de leur cybersécurité. De plus, afin de faciliter l'accès à des outils de cybersécurité au meilleur coût pour les collectivités, un appel d'offres est organisé.

Ces dispositifs et mesures qui contribuent directement à l'élévation du niveau de cybersécurité des collectivités devront être pérennisés pour atteindre leur pleine efficacité.

Réponse ministérielle Sénat du 23 juin 2022 - N° 22781

#### ■ Notion de vacataire

Aux termes de l'article L311-1 du code général de la fonction publique, les emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires. Les articles L332-8, L332-13 et suivant, L332-23 et suivant du même code, énumèrent limitativement les cas ouvrant droit au recours à des agents non titulaires.

Les textes législatifs et règlementaires ne mentionnent, ni a fortiori ne définissent, la qualité de vacataire. Néanmoins, l'article 1<sup>er</sup> du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels exclut de son champ d'application, les « agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. ».

Les conditions cumulatives permettant de qualifier un agent de « vacataire » ont été dégagées par la jurisprudence administrative :

- spécificité de l'acte (le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé),
- discontinuité dans le temps (l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent) et,
  - rémunération attachée à l'acte.

Si l'une de ces conditions fait défaut, l'agent concerné ne peut être considéré comme « *vacataire* », mais comme agent contractuel relevant des dispositions du décret du 15 février 1988.

Les préfets doivent sensibiliser les collectivités territoriales et leurs établissement publics quant aux risques contentieux encourus en cas de recours abusif à la qualité de vacataire, notamment les conséquences financières lorsque le juge administratif requalifie rétroactivement la vacation en contrat.

Réponse ministérielle Ass Nat du 03 mai 2022 - N° 38827

