Zoom sur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

MAI 2022

SOMMAIRE

Textes officiels

	Pages
Code de la commande publique	2
Vote électronique pour l'élection des représentants du personnel	2
Détachement des fonctionnaires dans une administration à l'étranger	2

Jurisprudence

Mutation -Procédure pénale en cours	3
Disponibilité – L'offre de retour de l'agent doit être ferme et précise	4
A chaque emploi correspond une délibération	4
Refus de titularisation - CAP	5
Les déplacements imposés par l'employeur sont du travail effectif	5
Vacance de poste - Publicité	6
Accident dans l'exercice d'une activité accessoire	6
Récupération de sommes perçues à titre accessoire par un agent public	7

Réponses ministérielles

Compensation pour les communes - Dispositif d'ASA lié à la covid-19	8
Conduite de véhicules agricoles par des agents communaux	8
Devenir des congés non soldés - Agents en situation d'ASA	9
Chômage d'un stagiaire non titularisé - Prise en charge	10
Bonification indiciaire des secrétaires de mairie	10
Montant indemnité rupture conventionnelle - Fonctionnaires détachés	11
Passage aux 1 607 heures pour les agents de la FPT	11
Règles applicables aux congés dans la fonction publique	12
Echelon spécial - Agents de police municipale	13
Situation des musiciens intervenants diplômés	13
Participation des employeurs territoriaux en prévoyance	14
Heures supplémentaires des fonctionnaires pour les besoins du service	15
Remboursement des frais kilométriques - Utilisation du véhicule personnel	16
Période préparatoire au reclassement d'un fonctionnaire territorial	16
Revalorisation des sages-femmes territoriales	17

Textes officiels

■ Décret n° 2022-767 du 2 mai 2022 portant diverses modifications du code de la commande publique

Pris pour l'application de l'article 35 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, le décret supprime au sein de la partie réglementaire du code de la commande publique toute référence à la possibilité de définir dans les marchés publics un critère d'attribution unique fondé sur le prix et impose aux concessionnaires de décrire dans le rapport annuel communiqué à l'autorité concédante les mesures mises en œuvre pour garantir la protection de l'environnement et l'insertion par l'activité économique.
Le décret prévoit également l'entrée en vigueur le lendemain de la publication du décret des dispositions du 5° du II et du 6° du III de l'article 35 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 créant une interdiction de soumissionner facultative pour les entreprises n'ayant pas satisfait à leur obligation d'établir un plan de vigilance en application de l'article L. 225-102-4 du code de commerce.
En outre, le décret abaisse de 100 à 50 millions d'euros le montant des achats annuels déclenchant, pour les collectivités territoriales et les acheteurs dont le statut est déterminé par la loi, l'obligation d'élaborer un schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables en application de l'article L. 2111-3 du code de la commande publique. Il fixe enfin les nouvelles modalités de publication des données essentielles de la commande publique sur un portail national de données ouvertes et prévoit que le recensement économique des marchés publics sera désormais réalisé à partir de ces données.

JO du 03 mai 2022 - N° 0102

■ Arrêté du 9 mai 2022 relatif à l'utilisation du téléservice « FranceConnect » pour la mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social de la fonction publique

Le présent arrêté offre la possibilité aux administrations de recourir au téléservice « FranceConnect » pour authentifier et identifier les électeurs pour les opérations de vote électronique par internet.
Cette autorisation est donnée pour les élections prévues par l'arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique. Elle ne modifie pas les caractéristiques des traitements réalisés par le téléservice tels qu'ils sont fixés par l'arrêté du 8 novembre 2018 relatif au téléservice dénommé « FranceConnect » créé par la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat.

JO du 14 mai 2022 - N° 0112

■ Décret n° 2022-824 du 25 mai 2022 modifiant le décret n° 2022-705 du 26 avril 2022 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite

Le décret reporte la date à partir de laquelle les détachements ou les renouvellements de détachement des fonctionnaires, magistrats dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international **ayant opté pour l'affiliation volontaire à leur régime spécial de retraite sont soumis au taux de droit commun de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite.**

JO du 26 mai 2022 - N° 0122

Jurisprudence

■ Mutation -Procédure pénale en cours

Les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de trois mois mentionné à l'article L 511-3 du Code général de la fonctionnpublique : " *Hormis les cas où le détachement, la mise en disponibilité et le placement en position hors cadres sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service (...). Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande. Ces dispositions sont également applicables en cas de mutation ou de changement d'établissement, sauf lorsque ces mouvements donnent lieu à l'établissement d'un tableau périodique de mutations.* ".

Il résulte de ces dispositions que la mutation d'un fonctionnaire territorial en dehors de sa collectivité d'origine est subordonnée, d'une part, à l'accord entre le fonctionnaire concerné et la collectivité d'accueil, d'autre part, à l'absence d'opposition de la collectivité d'origine, enfin, à l'écoulement d'un délai de trois mois entre la décision de la collectivité d'accueil de recruter ce fonctionnaire et la prise de fonctions de celui-ci, à moins que les deux collectivités ne parviennent à un accord sur une date d'effet anticipée.

En l'espèce, Mme B, qui occupait depuis le 1er août 2011, en qualité de rédactrice territoriale en chef, les fonctions de gestionnaire des finances municipales de la commune de Verneuil-sur-Seine (Yvelines), a postulé, le 28 novembre 2011, auprès de la commune de Linas (Essonne) afin d'occuper, par voie de mutation, le poste vacant de responsable des finances de cette commune. A la suite d'un entretien du 5 décembre 2011, la commune de Linas a fait connaître à Mme B, par un courrier du 14 décembre 2011, son accord pour la recruter. Par un courrier du 11 janvier 2012, le maire de la commune de Verneuil-sur-Seine a donné son accord à cette mutation à compter du 1er février 2012.

Entretemps, Mme B, qui avait fait l'objet, le 30 décembre 2011, d'une citation à comparaître par le procureur de la République près le tribunal de grande instance de Chartres, a été condamnée par ce tribunal le 9 janvier 2012 à une peine de prison avec sursis pour abus de confiance commis dans l'exercice de précédentes fonctions auprès du comité des œuvres sociales de la commune de Lucé (Eure-et-Loir), sans inscription de cette condamnation au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Par lettres du 10 février 2012, la commune de Linas a fait savoir au maire de Verneuil-sur-Seine et à Mme B qu'en considération de cette condamnation, elle ne souhaitait plus donner suite à la procédure de recrutement de Mme B et leur a indiqué que cette dernière devait reprendre ses fonctions dans les services de la commune de Verneuil-sur-Seine. Par un jugement du 29 novembre 2016, le tribunal administratif de Versailles a rejeté la demande de Mme B tendant à la condamnation de la commune de Linas à réparer les préjudices causés par l'illégalité de sa décision de retrait du 10 février 2012.

La cour administrative d'appel a estimé que la décision de procéder au recrutement de Mme B avait été obtenue par fraude au motif qu'elle avait manqué au devoir de probité auquel elle était tenue en sa qualité d'agent public en dissimulant à la commune de Linas qu'elle faisait l'objet d'une enquête pénale pour abus de confiance portant sur des faits commis dans l'exercice de fonctions analogues, de sorte que la commune avait pu légalement retirer cette décision de recrutement par sa décision contestée du 10 février 2012. **Ce faisant, la cour a commis une erreur de droit dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne faisant obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, il ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état.**

Conseil d'Etat du 30 décembre 2021 - N° 441863

■ Disponibilité – L'offre de retour de l'agent doit être ferme et précise

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. 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.
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 ces dispositions que le fonctionnaire territorial bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. Chacune de ces offres d'emploi prend la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération.
En l'espèce, la commune de Champigny-sur-Marne a adressé à Mme B, le 7 février 2012, un courrier l'informant de la vacance de trois postes correspondant à son statut. Ce courrier, auquel étaient jointes trois fiches de poste diffusées au personnel communal et datées des 17 et 24 janvier et 6 février 2012, l'invitait à adresser à la commune un curriculum vitae et une lettre de motivation afin de " *faciliter l'examen de votre candidature au regard des aptitudes requises pour ces postes par les chefs de service concernés " et précisait " qu'un entretien avec chacun d'eux sera alors organisé pour apprécier l'adéquation entre votre profil de compétences et les exigences des postes à pourvoir, ainsi que votre motivation pour ces postes* ". **Dans ces conditions, alors que le courrier du 7 février 2012 subordonnait le recrutement de Mme B à la réalisation de différentes conditions soumises à l'appréciation de la commune et ne constituait donc pas une proposition d'embauche.**

Conseil d'Etat du 25 juin 2020 - N° 421399

■ A chaque emploi correspond une délibération

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés. Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre également être budgétaire correspondant ne le permettent. **Il résulte de ce qui précède qu'un agent doit être nommé sur un emploi existant.**
En l'espèce, le changement d'affectation de Mme C, qui a été décidé par le maire en sa qualité de président du centre communal d'action sociale, sur un emploi et des fonctions de " *chargée de mission* " directement rattaché à cette autorité, qui n'existaient pas jusqu'alors, et a eu pour effet de transformer son emploi d'attaché territorial, nécessitait l'intervention de l'organe délibérant de l'établissement. L'assemblée délibérante du centre communal d'action sociale de Queven, compétente pour créer les emplois, n'avait pris aucune délibération pour créer le poste de chargé de mission.

CAA de Nantes du 18 mai 2021 - N° 19NT01465

Refus de titularisation - CAP

Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné. La collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies par décret. **Ces principes ne font cependant pas obstacle à ce que l'autorité administrative mette en garde, le cas échéant, le stagiaire afin qu'il sache, dès avant la fin du stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période, ni à ce qu'elle l'informe, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser.**

En l'espèce, Mme D a été nommée en qualité d'ATSEM stagiaire au sein de l'école maternelle de Bernières-sur-Mer à compter du 26 août 2016. Son stage d'un an, devait donc s'achever le 27 août 2017. Toutefois, par un arrêté, notifié le 17 novembre 2017, le maire a prolongé son stage pour une durée de 8 mois et 9 jours prenant effet à compter du 26 août 2017, de sorte que le terme de son stage a été repoussé au 5 avril 2018. Après avis de la commission administrative paritaire qui s'est réunie le 29 mars 2018, le maire a, le 13 avril 2018, pris un arrêté refusant de titulariser cet agent.

Il ressort cependant des pièces du dossier, et en particulier du compte rendu de l'entretien d'évaluation de fin de stage qui s'est tenu en présence du maire le 22 février 2018, et qui a été adressé à l'intéressée en lettre recommandée avec accusé de réception le 23 février 2018, que celui-ci a indiqué à Mme D dès cette date qu'il ne serait pas procédé à sa titularisation. Compte tenu des termes non équivoques de ce courrier et du fait qu'il émane du maire, seule autorité compétente pour prendre une telle décision, le refus de titularisation de la requérante doit être regardé comme ayant été pris à cette date et non à celle du 13 avril 2018. Ainsi que le soutient Mme D, cette décision est par suite intervenue avant que la commission administrative paritaire ne se prononce sur sa situation, contrairement à ce que prévoit l'article 37-1 du décret du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Compte tenu de l'avis défavorable au refus de titularisation émis à l'unanimité par cette instance, ce vice doit être regardé, en l'espèce, comme ayant été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise. En outre, il a privé l'intéressée d'une garantie, quand bien même la titularisation ne constitue pas un droit et qu'elle se fonde sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude du stagiaire à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir.

CAA de Nantes du 15 juin 2021 - N° 20NT00237

Les déplacements imposés par l'employeur sont du travail effectif

Le temps de déplacement d'un fonctionnaire doit s'entendre comme un temps de service effectif, sauf dans le cas d'un déplacement habituel entre le domicile et le lieu de travail. **Ainsi, un déplacement effectué soit entre deux lieux de travail différents, soit entre le domicile et un lieu de travail inhabituellement éloigné par rapport au lieu de travail habituel et dans la mesure où ce temps est intégralement consacré au trajet, sans que le fonctionnaire puisse vaquer librement à des occupations personnelles, doit être regardé comme un temps de service effectif.**

En l'espèce, les modalités d'organisation du travail de Mme A lui imposaient de se déplacer quotidiennement entre les domiciles des bénéficiaires dont elle avait la charge. Il est constant que durant ces trajets, elle était à la disposition de son employeur et ne pouvait librement vaquer à ses occupations personnelles. Ainsi la durée de ces déplacements devait être prise en compte dans son temps de travail.

CAA de Bordeaux du 05 novembre 2020 - N° 19BX03974

■ Vacance de poste - Publicité

Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances dans un espace numérique commun aux administrations. **Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois.**
En l'espèce, la déclaration de vacance de l'emploi auquel Mme A a été nommée, est intervenue le 15 juillet 2019, par un arrêté n° 2019-160 du président du centre interdépartemental de gestion, que l'intéressée a pris ses fonctions dès le lendemain, le 16 juillet 2019, et que la commune de Bagnolet n'a donc pas assuré une publicité effective de l'avis de vacance, les fonctionnaires potentiellement intéressés ne disposant que d'un délai de 24 heures pour faire acte de candidature.
Si la commune de Bagnolet fait valoir devant la Cour que Mme A n'a signé son contrat de travail que le 5 septembre 2019, elle ne conteste pas qu'elle avait pris ses fonctions dès le 16 juillet 2019, date mentionnée dans l'arrêté de son maire en date du 5 septembre 2019. Elle n'est donc pas fondée à soutenir qu'elle aurait respecté le délai d'un mois prévu à l'article 4 du décret du 28 décembre 2018, cité ci-dessus. Par ailleurs, ainsi que le tribunal administratif l'a relevé à juste titre**, la commune n'établit pas qu'il y aurait eu urgence à recruter un chargé de mission en matière d'urbanisme pour préparer le transfert de compétences au sein du nouveau plan local d'urbanisme intercommunal (PLUI) d'Est Ensemble, en se référant à la fiche du poste occupé par Mme A, établie depuis le 14 avril 2018, ainsi qu'au PLUI adopté par délibération d'Est Ensemble le 4 février 2020**.
Compte tenu de la période estivale au cours de laquelle ce recrutement est intervenu, la collectivité n'est en tout état de cause pas fondée à faire valoir qu'aucune autre candidature n'a été présentée dans les deux mois qui ont suivi ce recrutement. Elle ne saurait enfin se prévaloir d'un courrier électronique daté du 13 février 2020, par lequel les services de la préfecture de la Seine-Saint-Denis ont considéré que le recrutement de Mme A n'appelait plus d'observations particulières, ni soutenir que le préfet aurait tardé à présenter son déféré.

CAA de Paris du 19 avril 2022 - N° 21PA06109

■ Accident dans l'exercice d'une activité accessoire

La collectivité publique qui emploie un agent doit supporter les conséquences financières d'un accident survenu à l'occasion du service.
Lorsque l'agent exerce pour le compte d'une tierce collectivité publique une activité accessoire autorisée par l'employeur principal, cette charge incombe à ce dernier alors même que l'accident est survenu dans l'exercice de l'activité accessoire.

TA de Bordeaux du 30 mars 2022 - N° 2002407

Récupération de sommes perçues à titre accessoire par un agent public

Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.
Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation de ces dispositions donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement. Ainsi, l'agent désireux d'exercer une activité soumise à autorisation doit, préalablement à l'exercice de cette activité, adresser à l'autorité dont il relève une demande écrite précisant l'identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée, ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité.
En l'espèce, M. A, assistant spécialisé d'enseignement artistique titulaire employé par le syndicat intercommunal à vocation unique de l'école de Musique de Ravel (SIVU), exerce les fonctions de directeur de cette école. Le 4 mai 2018, la présidente du SIVU a émis un titre exécutoire d'un montant de 49 866,35 euros pour le reversement de rémunérations perçues par M. A au titre d'activités accessoires que ce dernier a cumulées avec ses fonctions au cours des années 2015, 2016 et 2017.
M. A se prévaut d'un accord verbal pour l'exercice de ses activités d'enseignement à la Haute Ecole des Arts du Rhin, au centre de formation des musiciens intervenants de l'Université de Strasbourg, et à l'école de musique de Fegersheim. Cet accord verbal est celui de l'ancien président du SIVU, qui a quitté ses fonctions en septembre 2014. Pour le juge, à supposer que ce dernier lui ait effectivement donné cette autorisation, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle s'étendait aux années 2015 à 2017 qui sont en litige. Par ailleurs, M. A n'a pas, préalablement à l'exercice de ses activités accessoires en 2015, 2016 et 2017, présenté à la nouvelle présidente du SIVU une demande écrite conforme aux exigences réglementaires.
Si M. A soutient que la nouvelle présidente du SIVU était informée de l'existence de ses activités accessoires, il ressort des pièces du dossier qu'elle n'a été à même d'en mesurer l'étendue qu'en novembre 2017, après avoir obtenu, auprès des différents employeurs de l'intéressé les éléments que ce dernier avait, en dépit de ses demandes, omis de lui fournir.
Dans ces conditions, M. A n'est pas fondé à se prévaloir d'une autorisation de son employeur pour l'exercice de ses activités accessoires en 2015, 2016 et 2017. Par suite, il n'est pas fondé à soutenir que ces activités n'ont pas été exercées en violation de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 pour la période courant jusqu'au 21 juin 2016, et en violation de l'article 25 septies de cette loi pour la période postérieure.

CAA de Nancy du 30 mars 2022 - N° 20NC00507

Réponses ministérielles

Compensation pour les communes - Dispositif d'ASA lié à la covid-19

Depuis le début de la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place un dispositif spécifique de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2. Dans ce cadre, les employeurs territoriaux ont été invités, à l'issue de la première période de confinement du 17 mars au 11 mai 2020, à maintenir en autorisation spéciale d'absence (ASA) les seuls agents vulnérables qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail et pour lesquels leur employeur estime être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires à l'exercice de leurs missions en présentiel dans le respect des mesures de protection renforcées précisées par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.
Depuis le 27 septembre 2021, deux catégories d'agents sont à distinguer :
- les agents vulnérables non sévèrement immunodéprimés et,
- ceux sévèrement immunodéprimés.
Sous réserve de ne pas justifier d'une contre-indication médicale à la vaccination, les agents vulnérables non sévèrement immunodéprimés peuvent reprendre en présentiel dès lors qu'ils ne sont pas affectés à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales tandis que les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés sont maintenus en ASA lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail.
La prise en charge spécifique de ces agents, quel que soit leur statut vaccinal, ne peut s'effectuer qu'à la demande de ceux-ci et sur présentation à leur employeur d'un certificat établi par un médecin.
Si les employeurs territoriaux ne peuvent désormais plus recourir au dispositif dérogatoire de prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale pour les agents vulnérables relevant du régime spécial de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) mis en place lors du premier confinement, ce dispositif exceptionnel de prise en charge a toutefois été maintenu selon les mêmes modalités que lors du premier confinement pour les agents dans la même situation relevant du régime général de la sécurité sociale. Aussi, il est du ressort de chaque employeur territorial de prendre en charge le maintien de la rémunération des agents vulnérables placés en ASA relevant du régime spécial de la CNRACL.

Réponse ministérielle Sénat du 28 avril 2022 - N° 25781

Conduite de véhicules agricoles par des agents communaux

L'article 27 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques permet désormais aux personnes titulaires du permis de conduire de la catégorie B - véhicules ayant un poids total autorisé en charge inférieur à 3,5 tonnes affectés au transport de personnes et comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum ou affectés au transport de marchandises - de conduire tous les véhicules et appareils agricoles ou forestiers dont la vitesse n'excède pas 40 kilomètres par heure, ainsi que les véhicules qui peuvent y être assimilés.
Par conséquent, un conducteur titulaire de la catégorie B peut conduire des véhicules ou appareils agricoles ou forestiers ou véhicules assimilés dont la vitesse ne dépasse pas 40 kilomètres par heure. Les employés municipaux, détenteurs de la catégorie B du permis de conduire, sont concernés par cette disposition.
S'ils ne sont pas détenteurs a minima de cette catégorie, ils ne peuvent conduire les véhicules précités. Ainsi, si les employés municipaux ont la nécessité de conduire un des véhicules précités dont la vitesse maximale est supérieure à 40 kilomètres par heure, ils devront être titulaires d'un permis de conduire de la catégorie qui correspond au véhicule ou à l'ensemble de véhicules (C1, C1E, C, ou CE).

Réponse ministérielle Sénat du 21 avril 2022 - N° 19916

■ Devenir des congés non soldés - Agents en situation d'ASA

Depuis le début de la crise sanitaire, les employeurs territoriaux ont été invités à placer, à titre dérogatoire, en autorisation spéciale d'absence (ASA) leurs agents vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 dès lors que leurs missions ne pouvaient être exercées en télétravail ou que la mise en place de mesures de protection renforcée n'était pas possible.
La période pendant laquelle les agents concernés sont placés en ASA est assimilée à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à congé annuel.
En revanche, le temps d'absence occasionné par cette ASA ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.
Contrairement aux agents testés positifs et placés en congé de maladie, les ASA des agents vulnérables ne peuvent pas être assimilées à des périodes de maladie. En conséquence, ces agents ne peuvent pas bénéficier des dispositifs de report des congés annuels non pris pour cause de maladie, ni de l'indemnité financière pouvant être accordée aux agents n'ayant pas pu prendre leurs congés en raison d'absences pour maladie, dans les conditions fixées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (notamment, arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009) et la jurisprudence administrative (notamment, Conseil d'État du 26 avril 2017, n° 406009 et 14 juin 2017, n° 391131 ; Conseil d'État, 8 janvier 2016, n° 385818).
En outre, aucun dispositif spécifique de report des jours de congés n'a été institué dans la fonction publique territoriale. En effet, le placement en ASA permet la pose des congés annuels sans que l'octroi de ces congés ne soit subordonné à la reprise effective du service par l'intéressé. Les règles de droit commun relatives aux modalités de gestion des congés sont donc applicables aux agents placés en ASA pour cause de vulnérabilité.
Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, « *le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.* ». L'autorité territoriale peut donc autoriser, à titre dérogatoire, le report des congés annuels des agents publics territoriaux vulnérables qui ont été placés en ASA pendant la crise sanitaire.
Par ailleurs, dans l'hypothèse où ces agents ne pourraient pas poser la totalité de leurs congés, ils ont la possibilité, afin de ne pas perdre le bénéfice de leurs droits à congés, d'ouvrir et d'alimenter un compte-épargne temps dans les conditions de droit commun.
En application du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique territoriale, le CET est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt et sans que le nombre total de jours inscrits sur le CET n'excède soixante.
Dans ces circonstances, il est recommandé de porter à la connaissance des agents concernés leur solde de congés annuels à prendre avant la fin de l'année et de les informer qu'à défaut, ces jours non pris ne pourront être reportés sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. Il importe également de leur rappeler les conditions réglementaires d'alimentation du CET.

Réponse ministérielle Sénat du 28 avril 2022 - N° 23172

■ Chômage d'un stagiaire non titularisé - Prise en charge

En vertu de l'article 5 décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, le fonctionnaire territorial stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage.
En outre, l'article 17 du même décret prévoit que le fonctionnaire territorial stagiaire qui perd involontairement son emploi perçoit à ce titre, s'il remplit les conditions d'octroi, l'allocation de retour à l'emploi. Les cas dans lesquels la privation d'emploi est involontaire ont été limitativement énumérés par l'article 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, parmi lesquels figure la perte d'emploi résultant d'un licenciement.
Les conditions d'octroi de l'allocation d'assurance, dénommée allocation d'aide au retour à l'emploi, outre la privation involontaire d'emploi au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail, sont rappelées à l'article 1er dudit règlement d'assurance chômage : - une durée d'affiliation nécessaire,
- des conditions d'âge,
- d'aptitude physique,
- de recherche d'emploi et,
- d'inscription comme demandeur d'emploi.
Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que le fonctionnaire territorial stagiaire non titularisé à l'issue de la période de stage initiale ou prorogée se trouve licencié pour insuffisance professionnelle, et par conséquent, involontairement privé d'emploi au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail. Il est donc éligible à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions susmentionnées.
S'agissant de l'indemnisation au titre du chômage de l'agent public involontairement privé d'emploi prévue par les articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.
En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales peuvent adhérer au régime d'assurance chômage pour les agents non titulaires. S'agissant d'un agent titulaire de la fonction publique territoriale, l'indemnisation de l'allocation d'assurance est dans tous les cas à la charge de l'employeur. Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime d'indemnisation des agents publics involontairement privés d'emploi.

Réponse ministérielle Sénat du 14 avril 2022 - N° 27612

■ Bonification indiciaire des secrétaires de mairie

Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 prévoit un doublement du montant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) versée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants en la portant de 15 à 30 points d'indice majorés.
S'agissant des conditions d'attribution de la NBI, l'article 2 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 les fonctionnaires qui exercent à temps partiel ou à temps non complet une activité rendant éligible à la NBI bénéficent d'une fraction de celle-ci.
En conséquence, si deux fonctionnaires exercent, à mi-temps, les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, ils bénécient chacun d'une NBI de 15 points d'indice majorés.

Réponse ministérielle Sénat du 05 mai 2022 - N° 27297

■ Montant indemnité rupture conventionnelle - Fonctionnaires détachés

La rupture conventionnelle, prévue par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est un dispositif par lequel l'administration et un agent public conviennent d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Il s'agit d'un nouveau cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental jusqu au 31 décembre 2025, et un nouveau cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée.
La loi du 6 août 2019 et son décret d'application n'entendent pas exclure les agents en disponibilité ou en détachement de ce dispositif de départ de la fonction publique. En effet, seuls en sont exclus les fonctionnaires stagiaires ou détachés en qualité d'agent contractuel, ainsi que les agents ayant atteint l'âge légal de la retraite, dans la perspective d'éviter un effet d'aubaine en vue de pouvoir bénéficier de la rupture conventionnelle.
Les modalités de calcul des montants plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle à laquelle ils auraient droit, si l'administration accepte leur demande, sont effectivement fonction de la rémunération brute de référence correspondant à la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture.
Aussi un agent qui n'a perçu aucune rémunération de la part d'un employeur public au cours de l'année civile précédant celle de la rupture, est éligible au dispositif de rupture conventionnelle mais ne pourra pas être indemnisé par l'administration.
Le caractère expérimental de ce dispositif permet d'identifier les perspectives de son évolution ou de son adaptation, parmi lesquelles pourrait figurer la question des modalités de calcul de la rémunération de référence des agents.

Réponse ministérielle Ass Nat du 03 mai 2022 - N° 44383

■ Passage aux 1 607 heures pour les agents de la FPT

Le temps de travail est fixé, dans la fonction publique territoriale, à 35 heures par semaine et à 1607 heures par an. Par dérogation, les collectivités territoriales et les établissements en relevant ont eu la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents (c'est-à-dire inférieurs à la durée légale), à la double condition qu'ils aient été mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, et que cette dérogation ait été matérialisée par une décision expresse de l'organe délibérant prise après avis du comité technique. L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis fin à ces situations dérogatoires permettant ainsi d'assurer une équité de traitement entre les agents publics et d'adapter le cycle de travail aux besoins des usagers afin d'améliorer l'efficacité et la qualité du service rendu.
Le Gouvernement a retenu un calendrier de mise en œuvre permettant de laisser aux exécutifs locaux concernés le temps nécessaire pour mener à bien un dialogue social indispensable avec les organisations syndicales et élaborer avec elles de nouveaux cycles de travail conformes à la durée annuelle de 1 607 heures. Les collectivités et établissements publics concernés disposaient ainsi d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents, l'entrée en vigueur de l'abrogation des régimes dérogatoires de travail plus favorables entrant en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition.
S'agissant du bloc communal, les communes et les établissements publics en relevant disposaient donc de plus de deux années à compter de la promulgation de la loi pour engager des négociations avec les organisations syndicales et se conformer aux nouvelles dispositions.

Réponse ministérielle Ass Nat du 05 mai 2022 - N° 43434

Règles applicables aux congés dans la fonction publique

Les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoient en effet que les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que cette période minimale de congé ne puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. La jurisprudence européenne a précisé les modalités de report et de versement d une indemnité compensatrice des congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail (CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16), et notamment en cas d impossibilité pour l agent de reprendre ses fonctions à l issue d un congé de longue maladie ou de longue durée (CJUE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06) de mise à la retraite pour invalidité (CJUE, 3 mai 2012, aff. C- 337/10), ou en cas de décès de l'agent (CJUE, 12 juin 2014, aff. C-118/13).
Le montant de l indemnité compensatrice correspond à la rémunération que l'intéressé aurait perçue s il avait pu prendre son congé annuel (CJUE, 20 janvier 2009, précité et CJUE, 16 mars 2006, aff. C-131/04 et C-257/04). Il n est pas tenu compte des éventuelles primes et indemnités liées à l organisation du cycle de travail ainsi que des indemnités représentatives de frais (jury, mission, etc.) pour la détermination du montant de l'indemnité.
Les Etats membres demeurent néanmoins libres de prévoir ou non un droit de report ou à indemnité financière des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines (CJUE, 19 novembre 2019, aff. C-609/17 et C-610/17). La réglementation nationale en vigueur dans les trois versants de la fonction publique n'a pas évolué sur la question du droit à report ou, en fin de relation de travail, à indemnisation des congés annuels non pris.
Il résulte du principe de primauté du droit européen sur les normes de droit interne (CJUE, 15 juillet 1964, aff. C-6/64), qui s impose à l ensemble des autorités nationales, que l'administration chargée d appliquer les dispositions d une directive est tenue d en assurer le plein effet en laissant inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition nationale contraire. Ainsi, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit ni le report ni le versement d une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n a pas pris ses congés annuels car l article 7 de la directive 2003/88/CE précitée est d effet direct (CJUE, 24 janvier 2012, aff. C-282/10) et s impose ainsi aux citoyens européens sans qu il ne soit nécessaire pour les Etats membres de le retranscrire dans des actes juridiques nationaux (CJUE, 5 février 1963, aff. C-26/62).
Par ailleurs, le Conseil d Etat s est également inscrit dans la jurisprudence européenne en considérant que le droit au report des congés non pris s'exerce, en l'absence de dispositions nationales, dans la limite des quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée, et sur une période maximale de 15 mois après le terme de l'année de référence (CE, 26 avril 2017, n° 406009).
Néanmoins, une transposition explicite des règles issues de la jurisprudence européenne par une disposition de droit interne permettrait en effet de renforcer la lisibilité des règles de report et d'indemnisation des congés non pris et de faciliter leur gestion par les agents publics et les administrations gestionnaires.
Aussi, je vous confirme qu un projet de décret portant modification de la réglementation relative au report et à l'indemnisation des congés annuels non pris par les agents de la fonction publique hospitalière est actuellement en cours d'élaboration. Il est également prévu que les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires territoriaux soient modifiés pour tenir compte des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, sans toutefois que les modalités en soient précisément arrêtées à ce jour.
Dans cette attente, l'administration a l'obligation d'écarter tout texte interne contraire aux dispositions de ladite directive et d autoriser le report des congés annuels non pris en raison d'un congé de maladie ou de longue durée, dans la limite de 20 jours par année civile et sur une période maximale de 15 mois, et de procéder, le cas échéant, à leur indemnisation conformément à la jurisprudence précitée.

Réponse ministérielle Ass Nat du 05 mai 2022 - N° 32557

■ Echelon spécial - Agents de police municipale

Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial, après inscription au tableau d'avancement, les agents exerçant des fonctions de responsable d'une équipe d'au moins trois agents de police municipale et justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9ème échelon du grade de brigadier-chef principal ou d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7ème échelon du grade de chef de police.
Cet échelon spécial a été créé par l'article 2 du décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale de la fonction publique territoriale, afin de revaloriser les fins de carrière des agents de la police municipale exerçant des fonctions d'encadrement. Ses conditions d'accès ont été revues en 2017 afin de valoriser les fonctions d'encadrement, en supprimant la règle fixant un nombre maximum d'agents susceptibles d'en bénéficier.
S'agissant du grade d'agent de maîtrise principal, le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ne prévoit ni échelon spécial, ni condition d'accession à l'échelon sommital.
Toutefois, les conditions d'accès au grade d'agent de maîtrise principal depuis le grade d'adjoint technique territorial, premier grade de la filière technique, sont plus contraignantes que celles permettant d'accéder au grade de brigadier-chef principal, second grade du cadre d'emplois des agents de police municipale.
En effet, dans le cas de la police municipale, il s'agit d'un avancement de grade alors que dans le cas de la filière technique, cela relève de la promotion interne contingentée, puis de l'avancement de grade.
De ce fait, on constate que si près de 50 % des agents de catégorie C de la police municipale sont dans le grade le plus élevé arrivant à l'échelon spécial précité, moins de 6 % des agents de catégorie C de la filière technique sont agents de maîtrise principal. **Cette disparité a justifié l'instauration d'un échelon spécial sommital conditionné à l'exercice de fonctions d'encadrement au sein des grades de brigadier-chef principal et de chef de police.**

Réponse ministérielle Ass Nat du 05 mai 2022 - N° 43939

■ Situation des musiciens intervenants diplômés

Le statut des assistants territoriaux d'enseignement artistique, fonctionnaires de catégorie B, est régi par le décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et comprend quatre spécialités, dont la musique. Le statut des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, fonctionnaires de catégorie A, est quant à lui régi par le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques).
S'agissant notamment de la spécialité « *musique* », les candidats au concours externe de professeur d'enseignement artistique (grade de recrutement) doivent être titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de professeurs des conservatoires classés.
A titre dérogatoire, à la condition de diplôme précitée, le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 instaure un dispositif d'équivalence au profit des titulaires de titres ou diplômes autres que ceux requis par les statuts particuliers du concours de professeur territorial d'enseignement artistique. **Les titulaires du Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant (DUMI) peuvent s'inscrire dans le cadre de ce dispositif en vue de l'accès au concours externe de professeur d'enseignement artistique, spécialité musique.**
Par ailleurs, le concours interne sur titres et épreuves pour la spécialité musique est ouvert aux assistants territoriaux d'enseignement artistique, justifiant, au 1er janvier de l'année du concours, de trois années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique. **Les formations ou diplômes permettant de participer au concours interne, notamment dans la spécialité musique, sont précisés par décret et le DUMI fait partie de ces diplômes.**

Réponse ministérielle Sénat du 05 mai 2022 - N° 25902

Participation des employeurs territoriaux en prévoyance

L'amélioration de la protection sociale complémentaire des agents publics et le renforcement de leur accès aux soins constituent une des priorités du Gouvernement. Ainsi, prise sur le fondement de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit les orientations d'une réforme ambitieuse de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics.
S'agissant de la fonction publique territoriale, cette réforme consacre la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties santé et prévoyance de leurs agents. A cette fin, le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement, lequel a recueilli l'avis favorable du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et du Conseil national d'évaluation des normes, fixe les montants minimums de référence à la participation des employeurs territoriaux et le panier de soins minimum destiné à couvrir les risques prévoyance.
Ainsi, la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux s'élève à 15 € par mois par agent pour la couverture des risques santé et à 7 € par mois par agent pour la couverture des risques prévoyance. De plus, s'agissant précisément de la couverture du risque incapacité temporaire de travail et de la situation des agents en arrêt de maladie de longue durée, le décret prévoit, a minima, le versement d'indemnités journalières garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire ainsi que 40 % du régime indemnitaire net, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, à l'égard des agents territoriaux placés en congé de longue maladie et en congé de longue durée.
Les employeurs territoriaux et les organisations syndicales peuvent engager une négociation au niveau local et convenir de garanties supérieures à celles fixées règlementairement. Ces montants de référence et les garanties minimums prévus par le décret du 20 avril 2022 précité feront l'objet d'un débat au sein du CSFPT un an avant leur entrée en vigueur, prévue le 1er janvier 2025 pour les dispositions relatives à la couverture des risques prévoyance et le 1er janvier 2026 pour les dispositions relatives à la couverture des risques santé. Par ailleurs, les représentants des employeurs territoriaux et les organisations syndicales siégeant au CSFPT ont entamé une négociation au plan national afin notamment de préciser le dispositif qui doit notamment conduire, pour cette seconde étape, à revoir les dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. A ce stade, plusieurs réunions de travail ont déjà eu lieu et de nouvelles réunions ont été planifiées afin de parvenir à la conclusion d'un accord de méthode.

Réponse ministérielle Sénat du 05 mai 2022 - N° 21782

Heures supplémentaires des fonctionnaires pour les besoins du service

Dans la fonction publique, l'article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires définit les heures supplémentaires comme les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.
En application des articles 3 et 7 du décret du 14 janvier 2002 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. A défaut de compensation sous cette forme, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées par le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).
Les IHTS peuvent être versées aux agents publics des catégories B et C lorsqu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des cadres d'emplois, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires. Une heure supplémentaire accomplie ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et aux IHTS. Le temps de récupération accordé à un agent ayant accompli des heures supplémentaires est au moins égal à la durée de ces dernières. A défaut, l'indemnisation des heures supplémentaires au titre des IHTS est égale à la rémunération horaire de l'agent (obtenue en divisant la somme du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence de l'agent par 1 820) multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures supplémentaires suivantes dans la limite de vingt-cinq heures supplémentaires mensuelles.
Dans le secteur privé, les articles L. 3121-27 à L. 3121-31 du code du travail définissent les règles d'ordre public applicables en matière d'indemnisation des heures supplémentaires. Une heure supplémentaire est définie comme toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail.
Les heures supplémentaires sont limitées à un contingent fixé à deux cent vingt heures par an par l'article D. 3121-24 du même code en l'absence d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Au sein du contingent annuel, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. Il appartient à l'accord d'entreprise, ou à défaut, à l'accord de branche de prévoir que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, soit remplacée par un repos compensateur équivalent.
A défaut d'accord et dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'article L. 3121-37 du code du travail dispose que le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en œuvre par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas. Contrairement au secteur privé où la compensation des heures supplémentaires peut, à défaut d'une indemnisation majorée et de manière supplétive, être effectuée par l'octroi de repos équivalents à l'indemnisation majorée, le secteur public pose le principe d'une compensation des heures supplémentaires par l'octroi de jours de repos équivalents ne faisant l'objet, qu'à défaut, d'une indemnisation majorée.

Réponse ministérielle Ass Nat du 10 mai 2022 - N° 38285

■ Remboursement des frais kilométriques - Utilisation du véhicule personnel

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut autoriser les agents à utiliser leur véhicule terrestre à moteur, quand l'intérêt du service le justifie, en application de l'article 15 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics.
Dans ce cadre, l'agent autorisé à utiliser son véhicule pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques.
En application du décret du 19 juillet 2001 précité, les taux des indemnités kilométriques applicables aux agents territoriaux sont identiques à ceux applicables aux agents publics de l'État et sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État.
Pour tenir compte de l'augmentation des prix des carburants, un arrêté du 14 mars 2022 a modifié l'arrêté du 3 juillet 2006 précité afin de réévaluer de 10 % les taux des indemnités kilométriques avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022.
Cette revalorisation s'inscrit dans la continuité de l'engagement du Gouvernement de préserver le pouvoir d'achat des agents publics dont les ressources les rendent particulièrement vulnérables à la hausse du coût de la vie. Cet engagement s'était d'ores et déjà traduit par la mise en place d'une aide exceptionnelle (dite « indemnité inflation »), d'un montant de 100 euros nets, versée automatiquement par leurs employeurs aux agents publics employés au cours du mois d'octobre 2021 et ayant perçu une rémunération inférieure à 26 000 euros bruts au titre de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021.
Dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dispose, par ailleurs, de la possibilité de désigner les fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, pour lesquelles est versée une indemnité forfaitaire dénommée indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes (IFAFI) en application de l'article 14 du décret du 19 juillet 2001 précité. Le montant annuel brut maximal de l'IFAFI a également fait l'objet d'une revalorisation significative à la suite de la publication de l'arrêté du 28 décembre 2020 qui l'a porté de 210 à 615 euros.

Réponse ministérielle Sénat du 05 mai 2022 - N° 27428

■ Période préparatoire au reclassement d'un fonctionnaire territorial

En application de l'article L. 826-3 du code général de la fonction publique (CGFP), « *le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé dont le poste de travail ne peut être adapté, peut être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes* ».
Préalablement au reclassement, le fonctionnaire territorial reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR). La PPR a pour objectif de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Au cours de cette période, qui ne peut excéder un an, le fonctionnaire est placé en position d'activité et continue de percevoir son traitement. Erigé en principe général du droit, le reclassement en cas d'inaptitude définitive et médicalement constatée à occuper son emploi constitue un droit pour les agents publics territoriaux. Aussi, le Gouvernement n'envisage pas d'introduire de nouveaux dispositifs destinés à soutenir financièrement les collectivités et leurs établissements publics dans le cadre de la mise en œuvre de la PPR.

Réponse ministérielle Sénat du 28 avril 2022 - N° 25409

Revalorisation des sages-femmes territoriales

Le Gouvernement est pleinement mobilisé en faveur des métiers médico-sociaux, dont relèvent les membres du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales et dont le rôle est essentiel au bon fonctionnement du service public. Les accords du Ségur de la santé, conclus le 13 juillet 2020 entre le Gouvernement et une majorité d'organisations syndicales, ont porté l'ambition d'une revalorisation significative des carrières et des rémunérations des professionnels paramédicaux afin de mieux reconnaître leurs compétences et de renforcer l'attractivité de leurs métiers. Dans le même esprit, le protocole d'accord conclu le 22 novembre 2021 entre le Gouvernement, une majorité d'organisations syndicales représentatives de la fonction publique hospitalière et la fédération hospitalière de France a entendu revaloriser le métier de sage-femme dans les établissements de santé. Aux termes de cet accord, le Gouvernement s'est engagé à transposer la mesure relative à la revalorisation des grilles indiciaires des sages-femmes relevant de la fonction publique hospitalière à celles relevant de la fonction publique territoriale.
Dans ce cadre, le décret n° 2022-753 du 28 avril 2022 améliore sensiblement la grille indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales, indépendamment de l'établissement ou du service dans lequel elles exercent, dans les mêmes proportions que celles applicables aux sages-femmes hospitalières.
La revalorisation significative des rémunérations des professionnels paramédicaux prévue par les accords du Ségur de la santé s'est également traduite par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. D'un montant de 183 euros nets mensuels, ils sont respectivement versés aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public qui exercent leurs fonctions dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Le bénéfice du CTI a été élargi par les articles 42 et 43 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 conformément à l'accord de méthode signé le 28 mai 2021 par le Gouvernement, les organisations syndicales et les fédérations d'employeurs.
Depuis le 1er octobre 2021, les agents publics territoriaux exerçant certaines fonctions, dont celles de sage-femme, perçoivent le CTI s'ils travaillent dans certains établissements sociaux et médico-sociaux créés ou gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics (notamment les services de soins infirmiers à domicile). S'agissant des autres métiers, notamment ceux exercés au sein des services de PMI, ou des centres de planification et d'éducation familiale, désormais dénommés centres de santé sexuelle en application de l'article 34 de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, qui jouent un rôle indispensable dans l'accompagnement des personnes, l'accord de méthode du 28 mai 2021 prévoit que la question de l'évolution de leur rémunération nécessite un travail complémentaire associant l'ensemble des financeurs dans le cadre d'une conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social.
Ainsi, à la suite de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, qui s'est tenue début 2022, le Gouvernement et l'Assemblée des départements de France sont convenus de la nécessité de mettre fin à des iniquités constatées dans le bénéfice de cette revalorisation salariale auprès des personnels soignants. Conformément à l'engagement pris, le décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale permet aux départements d'instituer, par délibération, une prime de revalorisation pour les agents territoriaux qui exercent certaines fonctions, dont celles de sage-femme, au sein des services de PMI ou des centres de santé sexuelle.

Réponse ministérielle Sénat du 19 mai 2022 - N° 27256