

# Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur [www.cdg59.fr](http://www.cdg59.fr)

MARS 2022

## SOMMAIRE

### Textes officiels

	Pages
■ Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage	2
■ Date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique	2
■ Conseils médicaux dans la fonction publique territoriale	2
■ Taux des indemnités kilométriques	2
■ Défenseur·e des droits en matière de signalement d'alerte	3
■ Protection des lanceurs·ses d'alerte	3
■ Régime de responsabilité financière des gestionnaires publics	3
■ Procédure de médiation préalable obligatoire	4
■ Exécution des contrats de la commande publique	4

### Jurisprudence

■ Agent·e contractuel·le - Recrutement	5
■ Mutation d'office	5
■ Vol - Responsabilité de l'employeur·e	6
■ Agent·e contractuel·le - Non renouvellement du contrat	6
■ Disponibilité - Obligations de la collectivité	7

### Réponses ministérielles

■ Médecine préventive	8
■ Statut de chef·fes de cuisine en restauration scolaire	8
■ Police municipale - Perte d'agrément	9
■ Pénurie de secrétaires de mairie - Communes rurales	10
■ Recrutement des agent·es de police municipale	11

**Textes officiels** ■ Décret n° 2022-321 du 4 mars 2022 relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Le texte modifie les modalités de fixation des niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage en organisant la fixation par un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et du budget d'une date d'entrée en vigueur uniforme pour l'ensemble des niveaux de prise en charge applicable aux contrats d'apprentissage. Le texte prévoit également que le même arrêté détermine, le cas échéant, le niveau de prise en charge applicable aux contrats d'apprentissage lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi ou, à défaut, une commission paritaire de la branche considérée, ne s'est pas prononcée sur ce niveau ou n'a pas pris en compte les recommandations formulées par France compétences.

[JO du 06 mars 2022 - N° 0055](#)

■ Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agent-es de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière est fixée au 8 décembre 2022.

[JO du 10 mars 2022 - N° 0058](#)

■ Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

Le décret modifie les dispositions du [décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) pris pour l'application de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux relatives au comité médical et celles du [décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003](#) relatif au régime de retraites des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agent-es des collectivités locales relatives à la commission de réforme afin de simplifier et de rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales dans la fonction publique territoriale.

[JO du 13 mars 2022 - N° 0061](#)

■ Arrêté du 14 mars 2022 modifiant 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'Etat

Barème en France métropolitaine			
Puissance fiscale	Jusqu'à 2.000 km	De 2.001 à 10.000 km	Après 10.000 km
5 CV	0,32	0,40	0,23
6 et 7 CV	0,41	0,51	0,30
8 CV et plus	0,45	0,55	0,32

[JO du 15 mars 2022 - N° 0062](#)

### ■ Loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du·de la Défenseur·e des droits en matière de signalement d'alerte

Le·la Défenseur·e des droits a vocation à s'assurer du bon traitement des signalements externes qui lui parviennent et favorise une meilleure lisibilité des canaux externes pour les auteur·es de signalement. En outre, le·la Défenseur·e des droits au regard de son indépendance, de son rôle dans le suivi du signalement et de sa mission de protection des lanceur·ses d'alerte, peut rendre un avis sur la qualité de lanceur·e d'alerte d'un auteur de signalement, dans l'attente le cas échéant de la décision du·de la juge. Enfin, le·la Défenseur·e des droits est l'acteur·rice le·la plus à même d'analyser le fonctionnement global de la protection de lanceur·ses d'alerte en France dans le cadre d'un rapport annuel sur le sujet.

La loi précise le rôle du·de la Défenseur·e des droits vis-à-vis des lanceur·ses d'alerte et des signalements qui lui parviennent ainsi que des actions qu'il·elle peut engager pour en assurer le suivi.

[JO du 22 mars 2022 - N° 0068](#)

### ■ Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceur·ses d'alerte

La loi précise la définition du·de la lanceur·se d'alerte, le champ des informations considérées comme une alerte et complète la liste des secrets applicables.

Sera reconnue comme lanceur·se d'alerte la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

[JO du 22 mars 2022 - N° 0068](#)

### ■ Ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics

L'ordonnance instaure un régime de responsabilité des gestionnaires commun aux ordonnateur·trices et aux comptables dans lequel seront poursuivies les infractions aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens de l'Etat, des collectivités, établissements et organismes soumis au contrôle des juridictions financières, constitutives d'une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif.

Les fautes de gestion, correspondant à des agissements manifestement incompatibles avec les intérêts de l'organisme, à des carences graves dans les contrôles ou à des omissions ou négligences répétées dans le rôle de direction, dès lors que ceux-ci ont occasionné un préjudice financier significatif, seront également sanctionnées pour les organismes soumis au contrôle de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes exerçant une activité industrielle et commerciale. L'Etat ainsi que les collectivités locales et leurs budgets annexes ne seront pas dans le champ de l'infraction.

D'autres infractions issues du régime CDBF sont conservées et, le cas échéant, adaptées :

- l'octroi d'un avantage injustifié ;
- le non-respect des règles applicables en matière de contrôle budgétaire pour l'engagement de dépenses ;
- l'engagement de dépenses sans avoir la qualité d'ordonnateur·trice ; l'inexécution des décisions de justice.

La gestion de fait constituera une infraction en tant que telle, tout comme l'absence de production des comptes. Une infraction nouvelle visant à sanctionner les agissements ayant eu pour effet de faire échec à une procédure de mandatement d'office est créée.

[JO du 24 mars 2022 - N° 0070](#)

■ Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

L'[article 27 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021](#) pour la confiance dans l'institution judiciaire pérennise et généralise la procédure de médiation préalable obligatoire expérimentée en application de l'[article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du xxi<sup>e</sup> siècle. Il prévoit que les recours formés contre les décisions individuelles concernant la situation de personnes physiques dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'Etat doivent être précédés d'une tentative de médiation.

Le décret a pour objet la mise en œuvre de cette procédure de médiation préalable obligatoire. Il fixe en particulier les modalités et délais d'engagement de la procédure de médiation préalable obligatoire. Il définit ensuite les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, de même que, pour les litiges de la fonction publique, les services de l'Etat, les organismes, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dans lesquels sont affecté·es les agent·es concerné·es. Il identifie enfin les instances et autorités chargées d'assurer ces missions de médiation préalable obligatoire.

[JO du 27 mars 2022 - N° 0073](#)

■ Circulaire n° 6338-SG du 30 mars 2022 relative à l'exécution des contrats de la commande publique dans le contexte actuel de hausse des prix de certaines matières premières

La présente circulaire présente aux préfet·es les recommandations en matière d'exécution des contrats de la commande publique circonstances dans lesquelles ils peuvent être modifiés en raison de la hausse des prix actuelle ; application de la théorie de l'imprévision aux contrats administratifs avec versement d'une éventuelle indemnité au cocontractant de la personne publique ; gel des pénalités contractuelles dans l'exécution des contrats de la commande publique ; insertion d'une clause de révision des prix dans tous les contrats à venir ; traitement de difficultés analogues dans les contrats de droit privé.

[www.legifrance.gouv.fr/circulaire](http://www.legifrance.gouv.fr/circulaire)

## Jurisprudence ■ Agent·e contractuel·le - Recrutement

**Le recrutement d'un·e agent·e non titulaire pour occuper un emploi permanent n'est possible que pour assurer le remplacement momentané d'un·e titulaire indisponible ou pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un·e candidat·e statutaire.** Par suite, dès lors qu'un emploi vacant peut être pourvu par un·e candidat·e statutaire, le recrutement d'un·e agent·e non titulaire sur ce poste est en principe illégal. Il n'en va autrement que si la collectivité établit que l'emploi concerné ne correspond pas au grade du ou des candidat·es statutaires.

En l'espèce, Mme A, professeur de chant du cadre d'emploi d'assistante d'enseignement artistique principale de 1<sup>ère</sup> classe s'est portée candidate à deux postes au conservatoire de Cachan pour la rentrée scolaire 2014, au poste d'éveil-initiation musicale proposé aux rentrées 2014 et 2015 par le conservatoire de Gentilly ainsi qu'à un poste proposé au sein du conservatoire du Kremlin-Bicêtre pour la rentrée scolaire 2015. L'ensemble de ces candidatures n'ont toutefois pas été retenues et des agent·es contractuel·les ont été recruté·es sur chacun de ces postes sur le fondement des dispositions de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984.

**L'établissement public territorial Grand Orly Val de Bièvre invoque " l'inadéquation du profil " de Mme A avec les postes concernés mais il n'établit ni même n'allègue qu'ils ne correspondaient pas à son grade.** Dans ces conditions, il ne résulte pas que l'établissement public ait été dans l'impossibilité de pourvoir aux emplois précités proposés par les conservatoires du Kremlin Bicêtre, de Cachan et de Gentilly par la nomination d'une agente titulaire, en l'occurrence Mme A.

Par suite, ces emplois ne pouvaient légalement être confiés, sur le fondement des dispositions précitées de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, à un·e agent·e contractuel·le.

[CAA de Paris du 22 mars 2022 - N° 20PA02259](#)

## ■ Mutation d'office

**Une mutation d'office revêt le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent·e concerné·e et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet·te agent·e.**

En l'espèce, le changement d'affectation de M. A a été édicté dans l'intérêt du service dès lors qu'elle avait pour objet de positionner l'intéressé sur un poste qui ne le mettrait plus en contact avec le public, en particulier le public féminin fréquentant le gymnase, et avec ses collègues féminines.

Non seulement la mesure a été prise dans l'intérêt du service et ne révèle aucune intention de sanctionner l'intéressé mais encore elle n'a nullement pour effet de le priver d'une partie des droits ou des avantages liés à sa fonction. En effet, il résulte des dispositions de l'article 3 du décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoint·es techniques territoriaux·ales que les fonctions au sein du service de nettoyage et d'entretien des bâtiments municipaux, attribuées à M. A dans sa nouvelle affectation, sont au nombre de celles qu'il pouvait statutairement occuper sans que la circonstance invoquée selon laquelle il manquerait d'expérience ait à cet égard d'incidence, et ne révèle donc aucune intention punitive. Par ailleurs, la nouvelle affectation n'a pas entraîné pour lui une perte significative de rémunération.

**En outre, il appartenait à l'autorité municipale de tirer les conséquences de la situation créée par le comportement de M. A vis-à-vis du public en l'affectant sur un poste et dans des fonctions mieux adaptées à sa manière de servir.**

Dans ces conditions, en l'absence de tout élément de nature à établir l'existence d'une dégradation de sa situation professionnelle dans sa nouvelle affectation ou d'une volonté de l'administration de la sanctionner, le changement d'affectation dans l'intérêt du service de M. A ne constitue pas une sanction déguisée.

[CAA de Bordeaux du 02 novembre 2021 - N° 19BX02766](#)

### ■ Vol - Responsabilité de l'employeur·e

Aux termes de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la collectivité publique est tenue de protéger le·la fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il·elle pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

En l'espèce, M. C, sapeur-pompier volontaire au sein du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de la Martinique, a, dans la nuit du 20 au 21 mars 2017, été victime du vol de son véhicule, stationné aux abords du centre, après que les voleurs se sont introduits dans les locaux du centre et ont subtilisé les clés dans le vestiaire des agent·es. M. C. L'intéressé a en vain sollicité le SDIS de l'indemniser des préjudices matériel et moral subis pour un montant de 15 000 euros.

En premier lieu, les faits de vol dont a été victime M. C sont sans rapport avec l'exercice de ses fonctions et ne relèvent pas des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 relatives à la protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier les agent·es public·ques pour des faits subis dans l'exercice de leurs fonctions.

En second lieu, la circonstance que le vol du véhicule de M. C a eu lieu après que ses auteur·es se sont introduit·es dans les locaux de la caserne du SDIS et ont dérobé, dans le vestiaire des agent·es les clés du véhicule qui s'y trouvaient, ne suffit pas à établir à elle seule l'existence d'un défaut de sécurisation des lieux ou une négligence dans l'organisation du service de nature à engager la responsabilité du SDIS de La Martinique.

[CAA de Bordeaux du 17 décembre 2021 - N° 19BX04942](#)

### ■ Agent·e contractuel·le - Non renouvellement du contrat

Un·e agent·e public·que qui a été recruté·e 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·e, 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·e.

Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non-renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent·e soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non-renouvellement du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé·e ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

En l'espèce, pour décider de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée conclu avec Mme A, le maire de Massy s'est fondé sur sa manière de servir en tant qu'adjointe d'animation, en raison d'un " langage inadapté et propos humiliants à l'égard des enfants, ainsi que des punitions excessives et inadaptées ". Si Mme A soutient n'avoir commis aucune maltraitance à l'égard des enfants qui étaient alors sous sa garde, il ressort d'un courrier du 10 février 2017 de l'association des parents d'élèves, appuyé par le témoignage d'une collègue du 23 février suivant, qui ont abouti à un rapport pas sérieusement contesté par l'intéressée en date du 24 mars 2017, que Mme A a tenu des propos inadaptés avec les enfants et a infligé à ces derniers des punitions abusives consistant, notamment, en des pressions faites sur la mâchoire et qu'elle a assorti ces pratiques de menaces et d'ordres donnés aux enfants pour qu'ils n'en révèlent rien à leurs parents. Au demeurant, Mme A a elle-même reconnu avoir tendance à excessivement punir les enfants lors d'un entretien préalable du 21 février 2017. Par suite, la décision de non renouvellement du contrat n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

[CAA de Versailles du 21 octobre 2021 - N° 19VE02851](#)

### ■ Disponibilité - Obligations de la collectivité

**Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à une collectivité publique d'informer l'un·e de ses agent·es des conséquences de la mise en disponibilité pour convenances personnelles qu'il sollicite à l'issue d'un détachement.**

En l'espèce, en se prévalant simplement de ce qu'il croyait qu'il serait réintégré dans son emploi à la fin de la période de disponibilité suivant le terme de son détachement sans avoir pris les renseignements qu'il lui appartenait de rechercher à cet égard, M. A auquel, contrairement à ce qu'il soutient, la commune n'a pas communiqué des renseignements inexacts, n'est pas fondé à soutenir que cette dernière aurait illégalement omis de lui fournir l'ensemble des informations nécessaires et qu'elle aurait manqué à une obligation de loyauté.

[CAA de Marseille du 05 mars 2022 - N° 18MA02815](#)

## Réponses ministérielles ■ Médecine préventive

En vertu de l'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le service de médecine préventive, dont les modalités d'organisation et les missions sont fixées par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agent·es du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agent·es.

Afin d'améliorer la couverture médicale des agent·es territoriaux·ales et contribuer au rapprochement avec les dispositions prévues par le code du travail dans le secteur privé, un projet de décret modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 susvisé, examiné le 21 octobre 2021 par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et dont la publication est prévue pour le premier semestre 2022, est en cours afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de médecine préventive dans un contexte de difficultés de recrutement de médecins du travail :

- instaurer la possibilité d'une mutualisation des services de médecine préventive entre les trois versants de la fonction publique, en complément des mutualisations déjà existantes,
- favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires tout en consacrant un rôle d'animation et de coordination du médecin du service de médecine préventive pour permettre de libérer du temps médical, et permettre le recours à la télémédecine.

Par ailleurs, ce projet de décret complète les compétences du médecin du travail en matière de signalement des risques pour la santé des agent·es. Enfin, il fixe les conditions dans lesquelles se déroulent les visites d'information et de prévention : tout en préservant la périodicité de deux ans, il ouvre la possibilité pour les infirmier·es de réaliser cet examen dans le respect d'un protocole formalisé.

[Réponse ministérielle Sénat du 10 mars 2022 - N° 26565](#)

## ■ Statut de chef·fes de cuisine en restauration scolaire

La fiche métier du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) précise que l'emploi de chef·fe de cuisine, dénommé également responsable de production culinaire, peut relever des cadres d'emplois d'agent·e de maîtrise, en catégorie C, ou de technicien·ne territorial·e, en catégorie B. Ils·elles sont chargé·es de planifier, gérer et contrôler les productions d'une unité centrale, d'une ou plusieurs unités de fabrication ou d'un secteur de production.

S'agissant de la catégorie B, le cadre d'emplois des technicien·nes territoriaux·ales comprend la spécialité « prévention et gestion des risques, hygiène, restauration » qui correspond aux missions de ces agent·es. Dans ce cadre, les candidat·es au concours externe doivent détenir un diplôme de niveau Baccalauréat, cette condition n'étant toutefois pas exigée dans le cadre d'un concours interne ou d'une promotion interne. **C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient de définir le niveau hiérarchique des fonctionnaires occupant ce type d'emploi, les dispositions statutaires lui laissant le choix entre la catégorie C et la catégorie B.** Par ailleurs, les employeur·es territoriaux·ales disposent dès à présent d'importantes marges de manœuvre pour reconnaître et valoriser les fonctions de chef·fe de cuisine dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Les agent·es appartenant au cadre d'emplois des agent·es de maîtrise territoriaux·ales peuvent ainsi bénéficier d'un régime indemnitaire fixé dans la limite de 12 600 euros annuels bruts. Les agent·es relevant du cadre d'emplois des technicien·nes territoriaux·ales peuvent quant à eux·elles bénéficier d'un régime indemnitaire fixé dans la limite de 22 340 euros annuels bruts depuis l'adhésion à ce régime indemnitaire de leur corps équivalent de la fonction publique de l'État, les technicien·nes supérieurs du développement durable, par l'arrêté du 5 novembre 2021.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 18 janvier 2022 - N° 42414](#)



## ■ Police municipale - Perte d'agrément

L'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure (CSI) prévoit que les agent·es de police municipale sont nommé·es par le·la maire ou le·la président·e de l'établissement public de coopération intercommunale, agréés par le·la représentant·e de l'Etat dans le département et le·la procureur·e de la République, puis assermenté·es. L'agrément peut être retiré ou suspendu par le·la représentant·e de l'Etat ou le·la procureur·e de la République après consultation du·de la maire ou du·de la président·e de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Toutefois, en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le·la procureur·e de la République sans qu'il soit procédé à cette consultation. **L'agrément a pour objet de vérifier que l'intéressé·e présente les garanties d'honorabilité requises pour occuper cet emploi (CE, 6 avril 1992, 119653 ; CE, 10 juillet 1995, 148139, 148146), après la conduite d'une enquête administrative réalisée dans les conditions prévues par l'article L. 114-1 du CSI.**

Plusieurs réponses du Gouvernement (QE n° 1493 publiée au JO AN du 13 novembre 2012 ; QE n° 8646 publiée au JO AN le 26 février 2013 ; QE n° 12924 publiée dans le JO Sénat du 8 janvier 2015 ; QE N° 4028 publiée au JO AN le 17 avril 2018) rappellent les conséquences de la perte d'agrément d'un·e policier·e municipal·e sur sa situation statutaire. **Le retrait ou la suspension de l'agrément d'un·e agent·e de police municipale entraîne la fin des fonctions de l'agent·e puisqu'il s'agit d'une des conditions d'exercice, sans préjudice de l'engagement éventuel de poursuites disciplinaires.**

Comme le prévoit l'article L. 826-10 du code général de la fonction publique, le·la maire ou le·la président de l'EPCI peut alors proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois. Il résulte de ces dispositions que l'intéressé·e peut être, selon les cas, reclassé·e dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent, inférieur ou supérieur, ce qui ouvre un certain nombre de possibilités. Il peut par ailleurs suivre une formation afin de faciliter son accès à un nouveau poste. Le reclassement peut également s'effectuer dans une autre collectivité, ce dont le·la maire ou le·la président·e de l'établissement public doit informer l'intéressé·e (Conseil d'Etat, 7 juillet 2006, 272433). **La proposition de reclassement constitue une faculté offerte à l'autorité territoriale, en alternative à la révocation et non un droit pour l'agent·e (CE, 19 octobre 2012, 360790).**

La collectivité conserve donc la possibilité de licencier l'agent·e (CE, 15 mars 2000, 205371 ; CAA de Marseille, 24 octobre 2000, 98MA00572).

Ainsi, le·la maire ou le·la président·e de l'EPCI a soit la possibilité de reclasser l'agent·e s'il existe un emploi susceptible de lui être proposé au sein des effectifs de la commune ou de l'EPCI, soit de le·la licencier alors même qu'il existerait une possibilité de reclassement. Toutefois, une Cour administrative d'appel a indiqué que dans cette dernière hypothèse, il appartient à l'autorité territoriale de justifier que l'intérêt général ou l'intérêt du service s'oppose à ce reclassement (CAA de Marseille, 6 mai 2014, 13MA02535).

[Réponse ministérielle Sénat du 24 mars 2022 - N° 26678](#)

## ■ Pénurie de secrétaires de mairie - Communes rurales

Les secrétaires de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. C'est pourquoi le Gouvernement, en lien avec les employeur·es territoriaux·ales, a mené des travaux sur la revalorisation du métier de secrétaire de mairie afin d'en renforcer l'attractivité, notamment dans les plus petites collectivités.

Dans ce cadre, l'Association des maires de France a formulé 26 propositions pour lesquelles des actions seraient susceptibles d'être menées afin d'apporter aux communes concernées des réponses à des éléments tant structurels que conjoncturels mais aussi à des situations de tensions territorialement diverses et disparates. Ces travaux visent à identifier les leviers permettant d'apporter des réponses adaptées à des difficultés qui résultent essentiellement de problématiques liées au recrutement, à la formation et à l'accompagnement des parcours professionnels.

Parmi ces mesures, nombreuses relèvent des employeur·es territoriaux·ales et peuvent être mises en œuvre à droit constant. Elles apportent une réponse adaptée aux enjeux d'attractivité et de fidélisation auxquels font quotidiennement face les employeur·es territoriaux·ales. Elles impliquent l'ensemble des acteur·rices, employeur·es territoriaux·ales, centres de gestion et Centre national de la fonction publique territoriale.

**Il s'agit notamment de la nécessité de développer des parcours professionnels, de renforcer les formations métier et, plus globalement, de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper et prévoir les futurs besoins de recrutement des collectivités locales concernées.**

Par ailleurs, dans un souci de valorisation et de reconnaissance du métier de secrétaire de mairie, le Gouvernement a souhaité revaloriser la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agent·es exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. C'est ainsi que le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agent·es au 36 de l'annexe au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale sera très prochainement porté à 30 points (contre 15 points actuellement).

Enfin, s'agissant du volet recrutement et formation, le Gouvernement a d'ores et déjà mobilisé le·la directeur·rice général·e de Pôle emploi, partenaire financier historique pour accompagner les communes dans le recrutement des secrétaires de mairie, et pris l'initiative de cordonner un échange entre les différents acteur·rices concerné·es, Pôle Emploi, l'association des maires de France, l'association des régions de France, le Centre national de la fonction publique territoriale et la fédération nationale des centres de gestion, afin de soutenir les besoins de recrutement des communes et la montée en compétence des secrétaires de mairie. Ces échanges permettront concrètement de co-construire ou de consolider les nombreux dispositifs déjà mis en place, le plus souvent à l'initiative des collectivités et de ses élu·es, pour dynamiser le recrutement et la carrière des secrétaires de mairie.

[Réponse ministérielle Sénat du 10 mars 2022 - N° 26147](#)

## ■ Recrutement des agent·es de police municipale

D'après une enquête réalisée par la Fédération nationale des centres de gestion, il restait, au 1<sup>er</sup> juillet 2021, 520 lauréat·es inscrit·es sur les listes d'aptitude de la filière police municipale, dont 431 pour le grade de brigadier·e. Ce vivier doit donc permettre de faire face au moins en partie aux besoins des collectivités territoriales. Par ailleurs, en 2021, deux concours de gardien·ne-brigadier·e de la police municipale ont été organisés. En 2022, un nouveau concours de gardien·ne-brigadier·e est ouvert aux candidat·es, pour lequel les épreuves écrites débiteront en mai 2022. Les lauréat·es de ces concours pourront ainsi être recruté·es par les collectivités territoriales qui le souhaitent.

**En outre, afin de faciliter le recrutement dans la police municipale de policier·es et de gendarmes nationaux, l'article 60 de la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de transformation de la fonction publique a inséré dans le code de la sécurité intérieure un nouvel article L. 511-7, qui prévoit que les agent·es nommé·es au sein des cadres d'emplois de la police municipale peuvent être dispensé·es de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation compte tenu de leurs expériences professionnelles antérieures.** Les modalités de ce régime de dispense ont notamment été définies par le décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant certaines dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emploi de la police municipale.

Ainsi, s'agissant des fonctionnaires des corps des services actifs de la police nationale ou des militaires de la gendarmerie nationale souhaitant rejoindre la police municipale, la durée de leur formation a été réduite à 3 mois (contre 6 mois auparavant) pour les agent·es de police municipale et à 4 mois (contre 9 mois auparavant) pour les chef·fes de police municipale et les directeur·rices de police municipale. En complément, le décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policier·es municipaux·ales prévoit un engagement de servir du·de la fonctionnaire stagiaire recruté·e dans un cadre d'emplois de la police municipale, pendant trois ans au maximum à compter de la date de sa titularisation, qui peut être imposé par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale ayant financé la formation du·de la fonctionnaire. Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement ne prévoit pas de prendre des mesures complémentaires, notamment financières, afin de favoriser le recrutement de policier·es municipaux·ales par les collectivités territoriales.

[Réponse ministérielle Sénat du 24 mars 2022 - N° 26151](#)