$Z00m_{cm}$

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

OCTOBRE 2022

SOMMAIRE

Textes officiels	Pages
■ Procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'ale	2
■ Répertoire national des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux	2
■ Mutualisation des archives intermédiaires et définitives des personnes publiques	2
■ Conventions de mandat conclues par les collectivités et leurs établissements publics	3
■ Calcul des indemnités journalières maladie et maternité	3
■ Instances de dialogue social des groupements d'intérêt public	3
■ Prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction	4
personnes vulnérables - Covid-19	4
■ Régime d'assurance chômage	4
Jurisprudence	
■ Exercice d'une activité accessoire	5
■ Protection fonctionnelle - Refus	5
■ Licenciement - Charge de travail excessive	6
■ Congés maladie - Réseaux sociaux	6
■ Abandon de poste - Moyen de transport	7
■ Avancement de grade - Pas un droit	7
■ Pathologie imputable au service	8
Réponses ministérielles	
■ Revalorisation de la profession de secrétaire de mairie	9
Augmentation du point d'indice de la fonction publique	10
Situation des infirmiers hospitaliers rejoignant la FPT	10
Recrutement de fonctionnaires territoriaux dans les syndicats mixtes	11
■ Vote groupé sur plusieurs délibérations dans une collectivité territoriale	11
Situation statutaire des ATSEM	12
Conditions de travail des ATSEM	12
■ Usage des véhicules de service par les ASVP	13
■ Principe de parité entre les fonctions publiques territoriales et hospitalières	13



Textes officiels

■ Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

Chaque entité concernée détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements. Par exemple, une entreprise pourrait l'établir au sein d'une note de service. Elle adopte cet instrument conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. Pour les administrations de l'Etat, la procédure est créée par voie d'arrêté. Les entités peuvent adopter une procédure identique à plusieurs d'entre elles, sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chacune d'elles. Il peut en être ainsi, notamment, dans les groupes de sociétés.

Au même titre que l'article 167 de la loi du 9 décembre 2016 qui prévoit l'application de l'article 8 en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et en Nouvelle-Calédonie, le décret est rendu applicable dans ces mêmes collectivités. Les dispositions du décret s'appliquent également dans les collectivités d'outre-mer soumises au principe d'identité législative : Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

JO du 04 octobre 2022 - N° 0230

■ Arrêté du 23 septembre 2022 relatif à la mise en œuvre du « Répertoire national des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux » (FINESS)

Ce répertoire, dénommé « Répertoire national des établissements sanitaires, médicosociaux et sociaux - FINESS », a pour finalité le partage et la publication d'informations de référence sur l'identité de l'ensemble des personnes morales intervenant dans les secteurs sanitaire, social ou médico-social.

JO du 1er octobre 2022 - N° 0228

■ Décret n° 2022-1305 du 10 octobre 2022 relatif à la mutualisation des archives intermédiaires et définitives des personnes publiques

Le texte modifie les articles R. 212-18-1 et R. 212-59 du code du patrimoine pour l'application des articles L. 212-4 et L. 212-4-1 du même code qui, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, n'imposent plus l'existence des services publics d'archives dans tous les cas de mutualisation.

Ces modifications permettent par ailleurs d'alléger le contrôle scientifique et technique exercé sur la mutualisation de la conservation des archives dites intermédiaires et, par parallélisme, celui exercé sur le dépôt de ces mêmes archives par une collectivité ou un groupement auprès d'une autre.

La personne chargée du contrôle scientifique et technique de l'Etat est mentionnée à l'article R. 212-4 du code du patrimoine.

<u> JO du 12 octobre 2022 - N° 0237</u>





■ Décret n° 2022-1307 du 12 octobre 2022 relatif aux mandats confiés par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les autorités organisatrices de la mobilité en application des articles L. 1611-7, L. 1611-7-1 et L. 1611-7-2 du code général des collectivités territoriales

Le décret, pris en application des articles L. 1611-7, L. 1611-7-1 et L. 1611-7-2 du code général des collectivités territoriales, précise les dispositions comptables et financières applicables aux conventions de mandat conclues par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour l'exécution des dépenses et des recettes publiques.

Il définit en particulier les dispositions comptables et financières nécessaires à l'application du nouvel article L. 1611-7-2, qui prévoit la possibilité de confier à un même organisme et par le biais d'une convention unique des opérations d'encaissement de recettes et de paiement de dépenses.

Il tire les conséquences de l'article 48 de la loi n° 2021-1308 du 8 octobre 2021 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine des transports, de l'environnement, de l'économie et des finances, qui a étendu le champ des conventions de mandat concernant l'encaissement des revenus tirés d'un projet de financement participatif.

Il étend la possibilité de confier à un tiers l'attribution et le paiement d'aides à la mobilité.

JO du 13 octobre 2022 - N° 0238

■ Décret n° 2022-1326 du 14 octobre 2022 modifiant le décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité

Le décret prévoit le décalage de l'entrée en vigueur des dispositions relatives au calcul des indemnités maladie et maternité lorsque la période de référence est incomplète.

JO du 16 octobre 2022 - N° 0241

■ Décret n° 2022-1356 du 24 octobre 2022 relatif aux instances de dialogue social des groupements d'intérêt public appliquant à leur personnel un régime de droit public

Le décret actualise et toilette le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public compte tenu des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis sa publication.

Il intègre les modifications transversales opérées entre 2014 et 2022 sur le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Il fait également évoluer le cadre réglementaire des instances de dialogue social des groupements d'intérêt public conformément aux principes posés par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, en instaurant la création des comités sociaux issus de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En complément, il rend applicable aux groupements les dispositions législatives relatives au rapport social unique, à la base de données sociales et à la négociation collective. Enfin, le décret modifie le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat afin d'harmoniser le mécanisme de substitution des références aux instances de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique.

JO du 26 octobre 2022 - N° 0249





■ Décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Le décret prévoit la possibilité d'attribuer la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction en complément des autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.

Il modifie également certaines dispositions compte tenu de l'entrée en vigueur de la partie législative du code général de la fonction publique et prévoit que les dispositions du décret du 6 mai 1988 peuvent être modifiées par décret.

JO du 28 octobre 2022 - N° 0251

■ Décret n° 2022-1369 du 27 octobre 2022 relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19

Le texte est pris pour l'application de l'article 33 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, qui prévoit la possibilité de placement en position d'activité partielle, à compter du 1^{er} septembre 2022, des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler à distance et considérés comme vulnérables.

Il précise les critères permettant de reconnaître les personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19. Il adapte en conséquence les dispositions du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19.

JO du 28 octobre 2022 - N° 0251

■ Décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage

Le texte prolonge les règles d'indemnisation du chômage et les dispositions relatives au bonus-malus au-delà du 1er novembre 2022 et jusqu'au 31 janvier 2023, afin de permettre la poursuite du versement des allocations d'assurance chômage et du recouvrement des contributions afférentes.

JO du 30 octobre 2022 - N° 0253





Jurisprudence Exercice d'une activité accessoire

S'il est interdit pour un agent public, par principe, de créer toute entreprise donnant lieu à une affiliation au régime des travailleurs indépendants prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale, le législateur a cependant entendu permettre à un fonctionnaire occupant un emploi à temps complet et travaillant à temps plein d'exercer certaines activités à titre accessoire, sous le régime de la micro-entreprise. La liste des activités lucratives exercées dans ce cadre, à titre dérogatoire, est définie à l'article 11 du décret du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, lequel dispose notamment que la vente de biens produits personnellement par l'agent constitue l'une de ces activités accessoires autorisées. Cette activité accessoire est exercée par l'intéressé sans que celui-ci sollicite une demande de temps partiel pour création d'entreprise.

En l'espèce, le projet de la requérante consistait en la création personnelle et la vente de bijoux fantaisie en qualité de travailleur indépendant. En subordonnant l'examen de la demande d'autorisation de Mme X, à l'obtention préalable d'une autorisation d'exercice de son activité principale à temps partiel, le recteur de l'académie de Nice a commis une erreur de droit.

TA de Toulon du 10 octobre 2022 - N° 2003278

■ Protection fonctionnelle - Refus

Lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de lui accorder sa protection dans le cadre d'une instance civile non seulement en le couvrant des condamnations civiles prononcées contre lui mais aussi en prenant en charge l'ensemble des frais de cette instance, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable.

En l'espèce, au cours d'une altercation sur son lieu de travail, M. A a porté un coup de tête à l'un des agents placés sous son autorité, blessant ce dernier au nez et provoquant un traumatisme crânien sans perte de connaissance. Par un jugement du 9 juillet 2014, le tribunal de grande instance de Pau, statuant en matière civile, a déclaré M. A responsable des dommages subis par son agent et a ordonné une expertise médicale afin d'évaluer les préjudices imputables au coup porté par M. A. Dans ce contexte, M. A a, par un courrier du 21 septembre 2016, demandé au centre régional des oeuvres universitaires et scolaires le bénéfice de la protection fonctionnelle.

Il résulte du rapport d'expertise médicale ordonnée par le tribunal de grande instance de Pau, que les lésions imputables à l'agression physique de M. A, constituées d'une fracture ouverte des os propres du nez et d'un syndrome post traumatique, ont nécessité une hospitalisation pour un geste chirurgical et un suivi psychologique.

Eu égard à la gravité des faits, ces actes de violence de la part de M. A, supérieur hiérarchique de la victime, sont injustifiés au regard des pratiques administratives normales et présentent le caractère d'une faute personnelle détachable des fonctions de responsable des services techniques alors, au surplus, que l'origine de l'altercation du 4 novembre 2011 entre M. A et son agent réside non seulement dans le refus de l'agent de réaliser un travail qui lui avait été demandé mais également dans un différend d'ordre privé, un témoin ayant été prié de sortir de la pièce afin de ne pas entendre des propos relevant de la vie privée de cet agent.

Ni l'attitude provocante de la victime s'adressant à M. A à quelques centimètres de son visage, ni l'absence de condamnation par le juge pénal ne permettent de remettre en cause cette qualification.

Par suite, en refusant à M. A le bénéfice de la protection fonctionnelle, le directeur général du centre régional des oeuvres universitaires et scolaires de Bordeaux-Aquitaine n'a pas commis d'erreur d'appréciation.

CAA de Bordeaux du 30 avril 2021 - N° 19BX00884





■ Licenciement - Charge de travail excessive

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public contractuel ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de cet agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé. Il s'ensuit notamment que pour évaluer l'aptitude d'un agent, l'administration doit lui confier une charge de travail qui n'est pas excessive au regard de ses responsabilités.

En l'espèce, M. B a été recruté le 2 janvier 2016 par le centre hospitalier du Cotentin en qualité d'attaché d'administration contractuel et affecté sur un poste de contrôleur de gestion au sein de la direction des ressources humaines et des affaires médicales de cet hôpital. A partir du 1^{er} septembre 2016, son employeur lui a également confié les fonctions de responsable de la paie. M. B a été licencié le 29 janvier 2018 pour insuffisance professionnelle.

Il résulte de l'instruction que la dégradation de la manière de servir de M. B, qui ne s'est d'ailleurs manifestée qu'à partir de septembre 2017 par des erreurs dans l'exercice de ses fonctions de responsable de la paie et des retards dans la remise de documents budgétaires se rattachant à ses fonctions de contrôleur de gestion, s'explique par une charge de travail devenue déraisonnable, engendrée par le cumul, devenu pérenne, ainsi que l'admet le centre hospitalier dans ses écritures, de deux fonctions d'encadrement à plein temps au sein d'un établissement de plus de 2 500 agents. Il est d'ailleurs établi que M. B a, en vain, alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie de cette situation, avant d'être placé en congé pour maladie du 17 juillet au 24 août 2017 en raison d'un état de surmenage.

Dans ces conditions, le centre hospitalier du Cotentin doit être regardé comme ayant placé M. B dans une situation qui ne lui permettait pas d'apprécier son aptitude professionnelle. C'est, par suite, au prix d'une erreur d'appréciation qu'il a décidé de le licencier pour insuffisance professionnelle. Cette décision fautive, alors même qu'elle est devenue définitive, engage la responsabilité de cet établissement hospitalier envers son ancien agent.

CAA de Nantes du 23 avril 2021 - N° 19NT04405

■ Congés maladie - Réseaux sociaux

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

En l'espèce, Mme F a transmis à la communauté d'agglomération de Paris-Saclay un arrêt de travail établi le 25 avril 2017, portant sur la période du 25 avril au 6 mai 2017. Mme F avait également demandé, au début du mois d'avril 2017, de pouvoir reporter à la fin du mois de mai 2017 certains de ses cours au conservatoire de Bures-sur-Yvette afin de pouvoir assurer la tournée au Brésil du duo Cziffra, qu'elle constitue avec M. B, programmée du 25 avril au 6 mai 2017.

Il ressort des pièces du dossier que tant M. B que Mme F ont mis en ligne sur leur site Facebook, avant de les supprimer, des messages et des photographies retraçant le déroulement de cette tournée au Brésil, et notamment des photographies du duo prises lors des concerts donnés et évoquant la présence de Mme F. Des photographies du duo donnant un concert à Bélem ont également été mises en ligne par des tiers.

Au regard des circonstances de l'espèce et notamment des informations multiples et concordantes mises en ligne sur les réseaux sociaux, il convient de considérer que Mme F a bien assuré la tournée du duo Cziffra au Brésil sans y avoir été autorisée préalablement, à une période pour laquelle elle a produit un arrêt de travail.

La communauté d'agglomération n'a pas commis d'erreur en considérant que ce comportement, aggravé par la mise en ligne d'informations accessibles aux parents d'élèves dont les cours ont été annulés, était constitutif d'une faute justifiant une sanction disciplinaire.

CAA de Versailles du 23 septembre 2022 - N° 20VE01855





■ Abandon de poste - Moyen de transport

Une mesure de radiation des effectifs pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

En l'espèce, le président du PETR, par un courrier qu'elle a reçu le 14 septembre 2017, a mis en demeure Mme C de reprendre son service à compter du 25 septembre 2017 en lui indiquant expressément qu'à défaut, elle risquait de faire l'objet d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable et que cette dernière n'a pas déféré à cette mise en demeure. Si elle fait valoir qu'elle avait informé le PETR dès le 6 septembre 2017 de ce que, du fait de la destruction de son véhicule personnel lors de son accident du 9 août 2017 et en l'absence de toute autre solution de transport, elle se trouvait dans l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail, distant de 72 kilomètres de son domicile, une telle circonstance ne saurait être de nature à justifier qu'elle n'ait pas repris ses fonctions à compter du 5 septembre 2017 et, à plus forte raison, près de trois semaines plus tard, le 25 septembre 2017.

Dans ces conditions, le président du PETR a pu légalement regarder son défaut de reprise de fonction à cette date comme constitutif d'un abandon de poste.

CAA de Nancy du 02 février 2021 - N° 19NC02823

■ Avancement de grade - Pas un droit

Le tableau d'avancement de grade est établi au regard de la valeur professionnelle des agents, appréciée, notamment, en fonction des comptes rendus d'entretiens professionnels ou, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations, et des propositions motivées formulées par le chef de service.

En l'espèce, le refus du 13 octobre 2017 du maire de la commune de Saint-Ambroix d'inscrire M. C sur le tableau d'avancement au grade d'agent de maitrise principal est fondé sur le comportement de l'agent qui s'est absenté de son lieu de travail à deux reprises sans autorisation. Le requérant ne conteste pas les absences répétées qui lui sont reprochées. Par les pièces qu'il produit, un certificat d'hospitalisation en urgence de son père postérieur aux deux absences injustifiées et l'attestation de scolarité de sa fille, M. C n'établit pas qu'il se serait absenté pour régler par téléphone des affaires familiales urgentes alors, d'ailleurs, que sa présence a été constatée dans un commerce de la ville. Comme les premiers juges l'ont retenu à bon droit, alors même qu'elle a été prise en raison de l'appréciation portée par le maire sur le comportement de M. C, la décision contestée ne peut être regardée comme constituant une mesure à caractère disciplinaire qui aurait dû être précédée de la communication de son dossier à l'intéressé ou de la consultation du conseil de discipline.

Si les dispositions réglementaires donnent vocation aux agents, lorsque leur avancement est opéré au choix, à figurer sur le tableau d'avancement dès lors qu'ils remplissent les conditions exigées par leur statut, elles ne leur confèrent aucun droit à l'inscription sur ledit tableau.

En refusant d'inscrire au tableau d'avancement M. C, qui se borne à se prévaloir des excuses qu'il a présentées pour ses absences et à faire état de ses compétences et de sa valeur professionnelle, le maire de la commune de Saint-Ambroix n'a pas, en tenant-compte de ces deux absences, commis une erreur manifeste dans l'appréciation des mérites de l'intéressé et de la qualité de ses services.

CAA de Marseille du 1er avril 2021 - N° 19MA05425





■ Pathologie imputable au service

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce, Mme E qui a sollicité la reconnaissance de sa pathologie comme maladie professionnelle a été expertisée le 23 janvier 2019. Dans son rapport, l'expert, se fondant notamment sur le compte rendu de l'imagerie par résonnance magnétique (IRM) du 30 novembre 2018, considère que Mme E souffre d'une tendinite simple avec une arthrose acromio-claviculaire et un bec sous acromial agressif. A l'aune de cette expertise, la commission de réforme a émis un avis défavorable en estimant que Mme E ne souffre pas d'une maladie professionnelle reconnue dans l'annexe II tableau n° 57 du code de la sécurité sociale et qu'il existe une pathologie antérieure aggravée récemment mais dont le lien direct, certain et déterminant avec le service n'est pas démontré

Toutefois, il ressort d'une part du courrier du 2 janvier 2018 du Dr H, chirurgien orthopédique, que la radiographie est normale et qu'il n'y a pas de calcification de la coiffe mais qu'il ressort en revanche de l'IRM que Mme E souffre d'une tendinopathie non rompue. Cette analyse tend ainsi à établir que Mme E souffre bien d'une tendinopathie non rompue non calcifiante correspondant à l'un des affections périarthiculaires reconnues dans l'annexe II tableau n° 57. Ce diagnostic est confirmé par le compte rendu opératoire du 28 mars 2019 réalisé par le même chirurgien et est partagé tant par le Dr F, médecin de travail qui souligne que les constations anatomiques sur l'IRM ne remettent pas en cause l'origine professionnelle que par le Dr G, chirurgien et successeur du Dr H.

Ce médecin atteste dans son courrier du 22 avril 2021, produit pour la première fois en appel, "qu'il ne s'agit en rien d'une pathologie arthrosique (...), ni d'une tendinopathie calcifiante [mais] d'une tendinopathie inflammatoire occasionnée par le frottement de l'acromion sur la coiffe lié à des mouvements répétés ". Si les courriers des Drs G et F sont certes postérieurs à l'arrêté en litige, ils permettent d'attester de faits existant à la date de cet arrêté.

D'autre part, il ressort des pièces du dossier que Mme E, après avoir travaillé pendant près de vingt ans comme cantinière, travaille depuis 2012 en qualité d'agent d'entretien. Dans le cadre de ces fonctions, elle a effectué des mouvements de bras et d'épaules répétitifs pour balayer et laver les sols, nettoyé les tableaux avec les bras en hauteur, porté des chaises et fait du repassage. Or, ces gestes sont de nature à justifier l'apparition de la pathologie dont souffre la requérante.

Dans ces conditions, Mme E est fondée à soutenir que c'est à tort que le département de l'Aube a refusé de reconnaître sa pathologie comme étant imputable au service.

CAA de Nancy du 09 juin 2022 - N° 21NC01403





Réponses ministérielles

Réponses Revalorisation de la profession de secrétaire de mairie

Les secrétaires de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. Ces fonctions sont actuellement exercées par des agents relevant de quatre cadres d'emplois distincts (secrétaires de mairie, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs). 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 agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. C'est ainsi que le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants porte à 30 (contre 15 précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. Cela représente une augmentation de 56 EUR mensuels nets pour les secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Le Gouvernement a en outre annoncé le 28 juin une revalorisation du point d'indice de la fonction publique de +3,5 %. Elle aura un impact direct sur les secrétaires de mairies qui sont sous statut de fonctionnaires ; elle sera aussi bénéfique aux agents contractuels dont la rémunération est corrélée à l'indice de la fonction publique. Les secrétaires de mairie pourront donc bénéficier de cette revalorisation. A titre d'exemple, pour un ou une secrétaire de mairie ayant 15 ans d'ancienneté, le gain mensuel net s'élève à 57 EUR environ.

Compte tenu de la très grande hétérogénéité des situations des agents exerçant ces fonctions, tant en raison du cadre d'emplois dont ils relèvent que du niveau de responsabilité des fonctions qu'ils exercent, la création d'un cadre d'emplois spécifique n'est pas une solution identifiée pour répondre aux difficultés d'attractivité du métier de secrétaire de mairie.

Le cadre d'emplois des secrétaires de mairie régi par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 fait d'ailleurs l'objet d'une intégration progressive des intéressés dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Toutefois, dans le cadre de la mission portant sur les perspectives salariales, qui a associé les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs publics et dont les travaux ont fait l'objet d'une restitution en mars 2022, un diagnostic commun du système actuel de carrières dans la fonction publique a été proposé, afin d'envisager les évolutions possibles qui pourraient être applicables à l'ensemble de la fonction publique et ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie.

Par ailleurs, dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les employeurs territoriaux disposent, dans la limite du plafond issu du principe de parité avec les agents des services de l'Etat, défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi de renforcer l'attractivité de ce métier. À titre d'exemple, le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs s'élève à 12 600 euros.

De son côté, en octobre 2021, l'Association des maires de France (AMF) a formulé 26 propositions pour apporter aux communes concernées des réponses aux questions d'attractivité et de fidélisation en tenant compte de la différence qui existe entre les territoires. Nombre de ces mesures relèvent des employeurs territoriaux et peuvent être mises en œuvre à droit constant. Il s'agit notamment de développer des parcours professionnels, de renforcer les formations et de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper et prévoir les futurs besoins de recrutement. Enfin, des échanges ont eu lieu sous la précédente législature avec les représentants des communes et de leurs partenaires pour faciliter le recrutement et la formation des secrétaires de mairie.

Ces échanges seront poursuivis et ils pourront nourrir, pour ce métier spécifique, les réflexions sur le chantier plus vaste portant sur le système de rémunération et de parcours de carrière annoncé par le ministre de la transformation et de la fonction publiques..

Réponse ministérielle Sénat du 20 octobre 2022 - N° 02275





■ Augmentation du point d'indice de la fonction publique

Le Gouvernement est conscient des conséquences pour les communes des effets de l'inflation sur les dépenses de fonctionnement de certains de leurs équipements publics (piscines, cantines, etc.) et de la revalorisation du point d'indice.

Même si les décisions ayant un impact sur la masse salariale, comme celle relative au point d'indice, ne font pas l'objet d'une compensation de l'Etat, le Gouvernement a accepté, compte tenu du contexte exceptionnel lié à l'inflation, d'en tenir compte. C'est pourquoi l'article 14 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 instaure un dispositif de soutien budgétaire pour accompagner les communes et leurs groupements.

Les communes qui réunissent les trois critères suivants seront éligibles à ce mécanisme de soutien :

- si elles avaient un taux d'épargne brute (épargne brute / recettes réelles de fonctionnement) inférieur à 22 % en 2021 ;
- si leur potentiel financier est inférieur au double de la moyenne des communes de leur strate démographique ;
- si elles perdent au moins 25 % de leur épargne brute en 2022, du fait principalement de ces hausses de dépenses.

L'Etat versera à ces communes une compensation égale à la somme des deux termes suivants :

- 70 % de la hausse des dépenses constatées en 2022 au titre des achats d'énergie, d'électricité, de chauffage urbain et de produits alimentaires ;
- 50 % de la hausse des dépenses constatées en 2022 du fait de la revalorisation du point d'indice.

Le soutien budgétaire de l'État est estimé à 430 M€, mais dépendra de l'évolution effective de l'épargne brute des communes et de leurs groupements en 2022. Le décret du 13 octobre 2022 vient préciser le fonctionnement de la dotation. Celle-ci sera attribuée automatiquement aux communes en 2023. Elles pourront solliciter un acompte de 50% sur son montant, pour un versement en décembre 2022.

Au-delà de ce soutien budgétaire, toutes les communes bénéficient de la revalorisation forfaitaire des bases d'imposition, indexée sur l'inflation. En 2022, cette revalorisation forfaitaire des bases sera de 3,4 %, soit le taux le plus élevé depuis plus de 30 ans. À elle seule, cette revalorisation forfaitaire devrait permettre d'augmenter de plus de 1,2 milliard d'euros la fiscalité locale des communes et de leurs groupements en 2022.

Réponse ministérielle Sénat du 20 octobre 2022 - N° 01694

■ Situation des infirmiers hospitaliers rejoignant la FPT

Pour les infirmiers hospitaliers et territoriaux qui avaient exercé leur droit d'option pour rester en catégorie B et garder le bénéfice de la catégorie active, en 2010 dans la fonction publique hospitalière (FPH) ou en 2013 dans la fonction publique territoriale (FPT), ce droit d'option était considéré comme définitif. En conséquence, dans les deux fonctions publiques, ils n'avaient plus la possibilité d'accéder au nouveau corps ou cadre d'emplois de catégorie A créé pour les infirmiers ayant opté pour l'abandon de la catégorie active.

Toutefois, dans le cadre des mesures issues du "Ségur de la santé", une voie d'accès a été instaurée au bénéfice des fonctionnaires demeurés en catégorie B, tant en FPT qu'en FPH, leur permettant d'accéder à la catégorie A. C'est ainsi que pour les agents territoriaux, l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 prévoit que, pour une durée de trois ans à compter du 1er anvier 2022, des concours réservés peuvent être ouverts aux fonctionnaires de catégorie B relevant du cadre d'emplois des infirmiers et de sept spécialités de celui des techniciens paramédicaux, ou y étant détachés, justifiant d'au moins cinq années de services publics effectifs et étant en possession des titres ou diplômes nécessaires pour être recrutés dans ces emplois, pour l'accès au premier ou au deuxième grade des cadres d'emplois correspondant de catégorie A. Dans cette hypothèse, les emplois occupés en catégorie A ne seront plus classés en catégorie active.

Réponse ministérielle Sénat du 20 octobre 2022 - N° 01124





■ Recrutement de fonctionnaires territoriaux dans les syndicats mixtes

Les règles régissant l'assimilation des établissements publics locaux aux communes pour la création de certains emplois de fonctionnaires territoriaux, notamment des grades les plus élevés, sont précisées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000. Il résulte de l'article 1er de ce décret que, lorsque, pour la création de grades, les statuts particuliers des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux prévoient l'assimilation des établissements publics locaux à des communes, cette assimilation se fait au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

Ce dispositif d'assimilation à des communes, appartenant à une strate démographique déterminée, qui repose sur les trois critères cumulatifs précités est applicable, sauf exceptions, à l'ensemble des établissements publics locaux. En effet, la très grande diversité de ces établissements impose un mécanisme d'assimilation commun pour conserver un caractère homogène à la création de certains emplois de fonctionnaires territoriaux.

En outre, le maintien de règles communes applicables à des établissements publics locaux comparables permet d'assurer une égalité de traitement entre ces structures. Les syndicats mixtes ne répondant pas aux critères précités, pour recruter un attaché hors classe, peuvent néanmoins, au même titre que les autres établissements publics locaux, recruter d'autres agents de la catégorie A relevant des cadres d'emplois des attachés territoriaux ou des ingénieurs territoriaux qui disposent des compétences requises pour assurer leur bon fonctionnement. Ainsi, un syndicat mixte peut recruter un attaché (ou ingénieur) territorial titulaire du premier grade du cadre d'emplois ou encore, dès lors qu'il est assimilé à une commune de plus de 2 000 habitants, un attaché (ou ingénieur) territorial principal.

En effet, le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux dispose notamment, dans son article 2, que « Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans (...) les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux (...) ». S'agissant des ingénieurs territoriaux, c'est le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 qui précise dans son article 4, que « Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal exercent leurs fonctions (...) dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé (...).

En conséquence, il n'est pas prévu, à ce jour, de modifier les conditions d'assimilation de ces établissements publics pour étendre leurs possibilités de recrutement.

Réponse ministérielle Sénat du 20 octobre 2022 - N° 00412

■ Vote groupé sur plusieurs délibérations dans une collectivité territoriale

L'article L. 2121-20 du code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que « Les délibérations sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés ». Il résulte de ces dispositions que le conseil municipal doit, en principe, se prononcer par un vote formel ou donner son assentiment sur chaque projet de délibération. Toutefois, le Conseil d'État considère qu'un conseil municipal peut adopter plusieurs délibérations par un vote unique si elles ont un objet commun et si aucun conseiller municipal n'a demandé que le conseil municipal se soit prononcé séparément sur chaque projet de délibération (CE, 5 juill. 2021, Commune de Messimy-sur-Saône, n° 433537).

Dès lors, si au moins un conseiller municipal manifeste sa volonté de se prononcer sur chaque projet de délibération, il ne sera pas possible pour le conseil municipal de procéder au vote groupé de plusieurs délibérations.

Réponse ministérielle Sénat du 06 octobre 2022 - N° 01767





Situation statutaire des ATSEM

Les Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants et de la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Ils peuvent notamment participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques, être chargés de la surveillance des enfants dans les lieux de restauration scolaire, de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs (article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles).

Ces professionnels n'ont pas relevé du périmètre des accords dits du « Ségur de la santé », à la différence des auxiliaires de puériculture qui sont, quant à eux, des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique (article 3 du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux).

Toutefois, sur le plan statutaire, une voie d'accès au grade d'agent de maîtrise et à celui d'animateur territorial a été ouverte aux ATSEM en 2018 et une formation conjointe avec les enseignants a été mise en place.

Les travaux relatifs aux carrières et rémunérations annoncés lors de la conférence salariale du 28 juin dernier et qui débuteront à l'issue des élections professionnelles de décembre intègreront nécessairement ce métier, comme tous les autres de la fonction publique, pour mieux les reconnaître et en renforcer l'attractivité.

Réponse ministérielle Sénat du 20 octobre 2022 - N° 00920

■ Conditions de travail des ATSEM

L'article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles précise que les agents du cadre d'emplois des ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants et de la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Ils peuvent notamment participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques, être chargés de la surveillance des enfants dans les lieux de restauration scolaire, de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs et, peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

S'agissant du nombre d'emplois des ATSEM par classe, l'article R. 412-127 du code des communes prévoit que : « Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) et des classes enfantines. Cet agent est nommé par le maire après avis du directeur ou de la directrice. (...) Pendant son service dans les locaux, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice ». Ces dispositions ne fixent pas un temps de présence obligatoire des ATSEM auprès des enseignants des écoles maternelles, ni ne fixe le nombre d'ATSEM par classe.

Le recrutement et l'affectation des ATSEM au sein des écoles relève de la compétence du maire, en concertation avec le directeur de l'école, l'organisation du planning des ATSEM relève, quant à lui, du chef d'établissement à qui il revient de lui confier des tâches en fonction des besoins des différentes classes de l'école. Par ailleurs, la décision de créer une équipe d'ATSEM « volants » ou de recruter un seul ATSEM supplémentaire ayant vocation à effectuer des remplacements appartient à chaque commune.

Concernant la durée légale du temps de travail, elle est la même pour les ATSEM que celle des autres fonctionnaires territoriaux (1 607 heures annuelles pour un agent à temps complet) comme le précise le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Conformément à l'article 4 de ce même décret, la collectivité définit, par voie de délibération et après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail des ATSEM.

Réponse ministérielle Ass Nat du 11 octobre 2022 - N° 474





■ Usage des véhicules de service par les ASVP

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) peuvent utiliser des véhicules de service qui ne doivent pas être ceux des agents de police municipale, réglementés par les articles D. 511-9 et D. 511-10 du code de la sécurité intérieure et par l'arrêté ministériel du 5 mai 2014 relatif à la signalisation des véhicules de service des agents de police municipale.

La circulaire ministérielle du 28 avril 2017 relative au rôle des ASVP confirme l'interdiction d'utilisation des voitures de police municipale par les ASVP. Il s'agit d'éviter toute mise en jeu de responsabilité et toute confusion dans l'emploi des moyens et équipements de service entre ces deux catégories d'agents.

Les missions des ASVP et des agents de police municipale sont distinctes : les agents de police municipale sont agents de police judiciaire adjoints et bénéficient de compétences d'attribution plus larges que celles confiées aux ASVP. Il est donc nécessaire qu'une distinction claire soit maintenue dans l'usage des moyens de service.

Réponse ministérielle Sénat du 06 octobre 2022 - N° 01522

■ Principe de parité entre les fonctions publiques territoriales et hospitalières

Le 1° de l'article 7 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière prévoit que par dérogation, « en cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit ». Toutefois, le chef d'établissement a la possibilité, lorsque les contraintes de continuité de service public l'exigent en permanence et après avis du comité technique, de déroger à la durée quotidienne de travail fixée pour les agents en travail continu sans que l'amplitude de la journée de travail n'excède douze heures. Ainsi, dans certaines situations, la durée maximale de travail des agents en travail continu soumis au statut de la fonction publique hospitalière peut donc atteindre, par exception, douze heures.

En revanche, du fait du nombre et de la disparité des cadres d'emplois y travaillant, il n'existe pas de disposition similaire applicable aux personnels territoriaux affectés dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EPHAD) gérés par les collectivités territoriales. Les seules dispositions applicables sont celles du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, applicable au versant territorial dans les conditions prévues par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Il résulte de ces dispositions que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures. Afin de tenir compte des spécificités territoriales, les dispositions du II de l'article 3 du décret du 25 août 2000 précité permettent aux collectivités territoriales de déroger, en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, aux règles relatives aux garanties minimales de travail, après avoir informé les représentants du personnel au comité technique compétent.

De récentes mesures, telles que l'évolution des conditions de recrutement des emplois à temps non complet ou encore l'élargissement du recours au contrat sur certains emplois permanents de la fonction publique territoriale, ont permis de répondre aux besoins d'adaptabilité des employeurs territoriaux et sont cohérentes avec les modalités de gestion et les contraintes organisationnelles des collectivités territoriales.

Aussi, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de rendre applicables aux personnels territoriaux des EPHAD les règles prévues dans la fonction publique hospitalière en matière de dérogations permanentes aux garanties minimales de travail.

Réponse ministérielle Sénat du 06 octobre 2022 - N° 00946

