

# 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)

SEPTEMBRE 2022

## SOMMAIRE

### Textes officiels

	Pages
■ Organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B	2
■ Dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B	2
■ Données à caractère personnel provenant des caméras des gardes champêtres	2
■ Financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales	3
■ Plafond d'utilisation des titres-restaurant	3
■ Contrats de la commande publique	3

### Jurisprudence

■ Congé de maladie - Exercice d'une activité privée	4
■ Arrêté - Motivation	5
■ Inéligibilité d'un agent communal - Date effective de la fin des fonctions	5
■ Mesure d'ordre intérieure	6
■ Fonctions de DRH confiées à un rédacteur	6
■ Vacance de poste - Publicité	7
■ Congé de maladie - Démission	8

### Réponses ministérielles

■ ATSEM - Revaloriser la filière de la petite enfance	9
■ Visite médicale des travailleurs handicapés - Concours fonction publique	9
■ Mise en application de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti	10
■ Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)	10
■ Déficit de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales	11

**Textes officiels** ■ Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Le texte procède à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant notamment les modalités d'avancement et les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

[JO du 1<sup>er</sup> septembre 2022 - N° 0202](#)

■ Décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale

Le décret modifie l'échelonnement indiciaire applicable aux premier et deuxième grades des cadres d'emplois de la catégorie B.

[JO du 1<sup>er</sup> septembre 2022 - N° 0202](#)

■ Décret n° 2022-1235 du 16 septembre 2022 portant application de l'article 46 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés et relatif à la mise en œuvre à titre expérimental de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des gardes champêtres

Le décret précise, pour l'application de l'article 46 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés, les modalités d'autorisation par l'autorité préfectorale de l'emploi des caméras individuelles par les gardes champêtres ainsi que les conditions dans lesquelles les gardes champêtres peuvent procéder à l'enregistrement audiovisuel de leurs interventions. Il autorise, à titre expérimental, la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels et notamment leurs finalités, les données enregistrées, les modalités et la durée de leur conservation, les conditions d'accès aux enregistrements ainsi que les droits des personnes concernées.

Au plus tard six mois avant la fin de l'expérimentation, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport qui, notamment, appréciera les conditions de déroulement de l'expérimentation et l'impact de l'emploi des caméras individuelles sur le déroulement des interventions réalisées par les gardes champêtres et précisera le nombre de communes ayant participé à l'expérimentation, le nombre de caméras mises en service, le nombre d'enregistrements réalisés ainsi que le nombre de procédures judiciaires, administratives et disciplinaires pour le besoin desquelles il a été procédé à la consultation et à l'extraction de données provenant des caméras individuelles.

[JO du 17 septembre 2022 - N° 0216](#)

■ Décret n° 2022-1244 du 20 septembre 2022 relatif à l'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales

Le décret exclut la participation financière de l'employeur public à un contrat de complémentaire santé versée aux ouvriers de l'Etat, lorsque la souscription à ce contrat a été rendue obligatoire par un accord collectif, de l'assiette de cotisations au titre des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité et famille ainsi que celle versée aux agents publics affiliés au régime général et de l'assiette de cotisations du régime de retraite complémentaire dont ils bénéficient.

Le décret exclut également de cette assiette de cotisations le remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé versés aux ouvriers de l'Etat et aux agents publics affiliés au régime général. Par ailleurs, le décret fixe les limites d'exclusion de l'assiette de cotisations sociales par rapport au plafond de la sécurité sociale pour la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des agents publics affiliés au régime général.

[JO du 22 septembre 2022 - N° 0220](#)

■ Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant

Le décret modifie les modalités d'utilisation des titres-restaurant pour en favoriser l'emploi, avec l'augmentation du plafond journalier de dix-neuf euros à vingt-cinq euros par jour.

[JO du 30 septembre 2022 - N° 0227](#)

■ Circulaire n° 6374/SG du 29 septembre 2022 relative à l'exécution des contrats de la commande publique dans le contexte actuel de hausse des prix de certaines matières premières et abrogeant la circulaire n° 6338/SG du 30 mars 2022

La présente circulaire présente aux préfets les recommandations en matière d'exécution des contrats de la commande publique à la suite de l'avis du Conseil d'Etat du 15 septembre 2022 sur la portée des dispositions du droit de la commande publique relatives aux modifications des contrats en cours, ainsi que sur leur articulation avec les règles dégagées par la jurisprudence en matière d'imprévision

[Site legifrance.gouv](#)

**Jurisprudence** ■ **Congé de maladie - Exercice d'une activité privée**

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Il appartient au juge 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 tenant compte de la manière de servir de l'intéressé et de ses antécédents disciplinaires.

Par ailleurs, le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Le fonctionnaire peut néanmoins 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. **L'interdiction faite à un fonctionnaire d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative demeure applicable alors même que ledit fonctionnaire est placé en position de congé maladie.**

En l'espèce, Mme B a fait l'objet d'une première sanction d'exclusion temporaire de fonctions de deux années dont une avec sursis par un arrêté du maire en date du 27 juin 2018 au motif qu'elle avait exercé une activité lucrative sur un temps de congé de maladie et en considération de la tenue sur sa page Facebook, de propos injurieux et menaçants à l'encontre des élus de sa commune.

Postérieurement à cette première sanction, Mme B a exercé, sans autorisation, une activité salariée en qualité de vendeuse dans une boulangerie de Montarnaud, du 24 juillet 2018 au 31 août 2018, alors qu'elle se trouvait toujours en congé maladie ordinaire et pour laquelle elle a perçu une rémunération brute de 246,14 euros au titre du mois de juillet 2018 et de 861,50 euros au titre du mois d'août 2018. A la suite d'un contrôle effectué par le maire dans la boulangerie dans laquelle travaillait la requérante le 31 août 2018, Mme B a tenu sur les réseaux sociaux, à plusieurs reprises, des propos injurieux à l'encontre des élus de sa commune en appelant notamment à un changement de municipalité lors des élections à venir. Mme B a ainsi commis deux nouveaux agissements fautifs de nature à justifier une sanction.

Contrairement à ce qu'elle indique, l'état de santé de Mme B, qui a souffert d'asthénie ainsi que de troubles anxieux et de l'adaptation, n'a pas été de nature à altérer son discernement. En outre, si elle se prévaut également d'un état de nécessité, elle a débuté une activité salariée alors qu'elle se trouvait encore en congé de maladie et elle est, elle-même, par son comportement fautif ayant entraîné une première sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions, à l'origine des difficultés matérielles dont elle se plaint.

Le maire, en faisant le choix de la révocation, n'a pas prononcé à l'encontre de Mme B une sanction hors de proportion avec les fautes commises, nonobstant ses états de services et ses notations antérieures.

[CAA de Toulouse du 13 septembre 2022 - N° 21TL02578](#)

### ■ Arrêté - Motivation

Aux termes du 2° de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration, les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui infligent une sanction. **Ces dispositions imposent à l'autorité qui prononce une sanction disciplinaire de préciser elle-même, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de l'agent concerné, de telle sorte que ce dernier puisse, à la seule lecture de cette décision, connaître les motifs de la sanction qui le frappe.**

En l'espèce, le maire de Dammarie a prononcé la révocation de Mme A aux motifs qu'il lui " *est reproché d'avoir eu des gestes violents (agrippements par le col ou les pieds, claques, fessées) et des paroles dénigrantes et humiliantes envers certains enfants de la petite section de maternelle dont elle a la charge, d'avoir proféré des paroles injurieuses, irrespectueuses, déloyales et dévalorisantes envers ses collègues, sa hiérarchie, les élus et certains parents d'élèves* "

L'arrêté en litige, auquel le maire de Dammarie n'avait pas l'obligation d'annexer l'avis du conseil de discipline qui avait été antérieurement notifié à l'intéressée dès lors qu'il ne s'y référait pas pour sa motivation, n'est, contrairement à ce que soutient Mme A, pas stéréotypé. Il expose les griefs retenus à l'encontre de Mme A de manière suffisamment circonstanciée pour la mettre à même de déterminer les faits que l'autorité disciplinaire entend lui reprocher. **Il est ainsi suffisamment motivé alors même qu'il ne mentionne pas la date précise ou l'ensemble des détails de tous les incidents, dont la récurrence est à l'origine des manquements reprochés à Mme A, en paroles et en actes vis-à-vis des enfants de la petite section de maternelle ou des adultes avec lesquels l'intéressée est en relation professionnelle.**

[CAA de Nantes du 18 mai 2021 - N° 20NT02101](#)

### ■ Inéligibilité d'un agent communal - Date effective de la fin des fonctions

Aux termes de l'article L. 231 du code électoral, les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle.

Aux termes de l'article L. 270 du même code applicable aux communes de 1 000 habitants et plus, le candidat venant sur une liste immédiatement après le dernier élu est appelé à remplacer le conseiller municipal élu sur cette liste dont le siège devient vacant pour quelque cause que ce soit. La constatation, par la juridiction administrative, de l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats n'entraîne l'annulation de l'élection que du ou des élus inéligibles. La juridiction saisie proclame en conséquence l'élection du ou des suivants de liste.

En l'espèce, Mme E avait été recrutée en qualité d'agent contractuel par la commune d'Apatou à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017 et que, si elle a présenté sa démission de cet emploi en juillet 2021, celle-ci n'est devenue effective qu'à compter du 23 septembre 2021, à l'issue de son préavis, soit postérieurement à la date du premier tour de scrutin, à laquelle doit s'apprécier l'éligibilité d'un candidat.

Dans ces conditions, Mme E ne peut être regardée comme ayant perdu la qualité de salariée de la commune d'Apatou à cette date. Par suite, elle était atteinte par l'inéligibilité édictée par les dispositions de l'article L. 231 du code électoral précitées. Il s'ensuit que les requérants sont fondés à demander l'annulation de son élection.

[Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> août 2022 - N° 463365](#)

### ■ Mesure d'ordre intérieure

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

En l'espèce, Mme A, rédactrice territoriale, a été recrutée par le département de Loire-Atlantique à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015 pour exercer les fonctions de gestionnaire de développement local au sein de la délégation d'Ancenis. Dans le cadre d'un mouvement interne, elle a présenté, le 28 décembre 2015, sa candidature pour le poste de chargé de mission "égalité des droits" et, le 13 janvier 2016, sa candidature pour le poste de gestionnaire de dossiers du transport des élèves et étudiants en situation de handicap.

Par lettre du 1<sup>er</sup> février 2016, le président du conseil départemental a rejeté sa candidature au motif qu' " elle ne pouvait être instruite " en dépit de l'intérêt que présente son curriculum vitae dès lors que, " conformément aux principes de mobilité au sein du Département de Loire-Atlantique, il est nécessaire d'avoir plus de deux ans d'ancienneté sur son poste pour effectuer une mobilité ". Mme A a demandé au tribunal administratif de Nantes d'annuler cette décision.

En faisant valoir que sa candidature n'a pas été mise en concurrence avec les autres candidatures en raison de l'application d'une règle de deux ans d'ancienneté requise pour obtenir un changement d'affectation interne, Mme A ne se prévaut d'aucune distinction entrant dans les cas de discrimination prévus par le code général de la fonction publique qui précise " qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race".

La décision du 1<sup>er</sup> février 2016, par laquelle le département de Loire-Atlantique a non pas, en dépit des termes employés, refusé d'instruire la candidature de Mme A mais l'a rejetée, constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

[CAA de Nantes du 8 janvier 2021 - N° 19NT00819](#)

### ■ Fonctions de DRH confiées à un rédacteur

Aux termes de l'article 3 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux :

I. Les rédacteurs territoriaux sont chargés de fonctions administratives d'application. Ils assurent en particulier des tâches de gestion administrative, budgétaire et comptable, et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité. Les rédacteurs peuvent se voir confier des fonctions d'encadrement des agents d'exécution.

II. Les rédacteurs principaux de 2e classe et les rédacteurs principaux de 1re classe ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au I, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils peuvent à ce titre réaliser certaines tâches complexes de gestion administrative, budgétaire et comptable, être chargés de l'analyse, du suivi ou du contrôle de dispositifs ou assurer la coordination de projets. Ils peuvent également se voir confier la coordination d'une ou de plusieurs équipes, et la gestion ou l'animation d'un ou de plusieurs services.

En l'espèce, M. B ne pouvait être recruté sur un emploi de rédacteur territorial de deuxième classe, compte tenu que les fonctions de responsable des ressources humaines relèvent d'un emploi de catégorie A, toutefois, il ressort du statut du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux que ces derniers peuvent se voir confier des fonctions d'encadrement des agents d'exécution et la gestion ou l'animation d'un ou de plusieurs services. Par suite, les rédacteurs territoriaux peuvent exercer les fonctions de responsable des ressources humaines dans les communes qui ont fait le choix de confier ce type de fonctions à des agents de catégorie B.

[CAA de Lyon du 17 juin 2021 - N° 19LY00015](#)

### ■ 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 déferé.

[CAA de Paris du 19 avril 2022 - N° 21PA06109](#)

### ■ Congé de maladie - Démission

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai d'un mois. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

En l'espèce, le courrier du 3 octobre 2018 par lequel Mme B a présenté sa démission est rédigé en des termes clairs et explicites, manifestant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. L'agent a été reçu en entretien le lendemain 4 octobre 2018 par la gestionnaire du lycée et elle a confirmé qu'elle était sûre de vouloir démissionner. Elle n'a manifesté la volonté de se rétracter que par courrier du 26 octobre 2018, dans lequel elle affirme avoir agi " *sous le coup de l'émotion* ", soit trois semaines après que sa démission ait été acceptée par la décision en litige du 4 octobre 2018.

Consulté dans le cadre de la reprise du travail après une mise en disponibilité à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 de l'agent, le médecin du travail a conclu le 10 septembre 2018 que l'agent était indemne de troubles psychopathologiques.

Si les deux certificats médicaux produits par l'agent font état pour le premier rédigé le 22 octobre 2018 par un médecin généraliste de ce que " *l'état de santé de Mme B à la date du trois octobre 2018 ne lui permettait pas de juger de la portée de ces actes et de prendre une décision claire* " et pour le second daté du 23 octobre 2018 d'un psychiatre de ce que " *l'état thymique, affectif et comportemental de Mme B ne lui permettait pas en date du trois octobre 2018 de juger de la portée et des conséquences que pouvaient avoir les échanges qu'elle avait eu avec sa hiérarchie* ", ces certificats, établis trois semaines après les faits, sans que leurs auteurs aient reçu en consultation Mme B les 3 et 4 octobre 2018, et sans mentionner de troubles sévères de discernement de l'agent, ne sont pas de nature à remettre en cause les conclusions précises du médecin de travail et à établir que Mme B se trouvait, lorsqu'elle a présenté sa demande de démission, dans un état de santé la mettant hors d'état d'apprécier la portée de sa décision.

La démission présentée par Mme B ne peut donc être regardée comme entachée d'un vice de consentement.

[CAA de Marseille du 22 février 2022 - N° 20MA03572](#)



Réponses  
ministérielles

## ■ ATSEM - Revaloriser la filière de la petite enfance

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 modifié par le décret n° 2018-152 du 1<sup>er</sup> mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) 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. Les missions des ATSEM ont été actualisées par le décret de 2018 précité à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. Elles ne sauraient toutefois se confondre avec celles des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) fixées à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH, agents de l'Éducation nationale recrutés et formés à cet effet. **S'agissant de la carrière des ATSEM, la même réforme de 2018 leur a ouvert la possibilité d'accéder au cadre d'emplois supérieur en catégorie C d'agents de maîtrise par promotion interne, en ajoutant dans les missions de ce cadre d'emplois la coordination des ATSEM, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, en catégorie B, par un concours interne dédié. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les dispositions applicables aux ATSEM, notamment en ce qui concerne leurs missions.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 20 septembre 2022 - N° 473](#)

## ■ Visite médicale des travailleurs handicapés - Concours fonction publique

L'article L. 352-1 du code général de la fonction publique dispose qu'« *aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction (...)* ». Pour ce faire, l'article L. 352-3 du code précité prévoit la mise en œuvre de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens « *afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur situation ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux avant le déroulement des épreuves.* »

Les conditions d'application de ces dérogations ont été fixées par le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020. L'article 2 de ce décret précise notamment que ces dérogations « *sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé dans les conditions prévues par le décret du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires. Le certificat médical, qui doit avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.* »

Or, conformément à l'article 53 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 susmentionné, les honoraires de médecin agréé sont à la charge du budget de l'administration intéressée de sorte qu'aucune charge n'incombe aux candidats sollicitant un aménagement des épreuves en raison d'un handicap.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 10 mai 2022 - N° 38692](#)

### ■ Mise en application de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, les contrats concernés par l'aide sont ceux conclus postérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

La date qui prévaut au titre de l'éligibilité à l'aide exceptionnelle est la date de conclusion du contrat, et non sa date de début d'exécution. **De ce fait, la date de conclusion est un élément essentiel dans les critères d'éligibilité de l'aide. Ainsi, la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle est tenue par l'application des textes législatifs et réglementaires et aucune dérogation ne peut être envisagée de la part de nos services.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 27 septembre 2022 - N° 502](#)

### ■ Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Des dispositions ont été prises pour réduire le nombre de fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) et leur coût pour les finances publiques. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modernise le dispositif de prise en charge des FMPE. Ce nouveau dispositif, décrit aux articles 21-I-4°, 78 et 79 et 94-XVI de cette même loi, tend principalement à faciliter et favoriser le retour à l'emploi des FMPE. Il prévoit notamment le renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération, en le portant de 5 à 10 % par an et en supprimant le principe d'une rémunération plancher de 50 %. À l'expiration de cette période de prise en charge financière, soit dix ans, le FMPE pourra désormais être licencié ou admis à la retraite. Des dispositions particulières d'entrée en vigueur ouvrent également la possibilité de licencier ou de mettre à la retraite d'office les FMPE déjà pris en charge depuis plus de dix ans dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi. Pour les autres agents, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de ladite loi sera prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

Ces nouvelles modalités s'accompagnent d'un renforcement du dispositif d'accompagnement de ces agents dès leur prise en charge par le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ils bénéficient désormais d'un projet personnalisé destiné à favoriser leur retour à l'emploi et peuvent, le cas échéant, être reclassés dans les autres versants de la fonction publique.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, 410 FMPE étaient pris en charge par les Centres de Gestion : 150 en catégorie A, 93 en catégorie B et 167 en catégorie C.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, 473 FMPE étaient pris en charge par les Centres de Gestion : 113 en catégorie A, 80 en catégorie B, 280 en catégorie C. Pour les catégories C, le chiffre s'explique par des suppressions de syndicaux intercommunaux employant beaucoup d'adjoints techniques.

L'estimation du coût des FMPE doit faire l'objet d'un travail de chiffrage fin et actualisé.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 10 mai 2022 - N° 39964](#)

## ■ Déficit de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

La compensation généralisée vieillesse est destinée à compenser les déséquilibres démographiques entre les régimes mais n'a pas vocation à garantir leur équilibre financier. C'est pourquoi, malgré sa situation déficitaire, la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) est toujours contributrice en raison de sa situation plus favorable que d'autres régimes du point de vue démographique.

Cependant, le montant versé par la CNRACL diminue progressivement en raison de la dégradation tendancielle de son ratio démographique. Cette tendance se poursuivra dans les années à venir en raison des départs en retraite d'effectifs importants de fonctionnaires territoriaux recrutés à l'occasion de la première vague de décentralisation.

Concernant le seuil d'affiliation au régime de la CNRACL, cette question ne concerne en réalité que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affectés sur des emplois à temps non complet, peu nombreux. Il ne concerne pas les agents à temps partiel affectés sur des postes à temps complet (qui choisissent d'être à temps partiel). Pour rappel, un emploi à temps incomplet ou à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires), fixée par l'assemblée délibérante en fonction des besoins de l'employeur. Pour les agents à temps non complet de la fonction publique territoriale, l'article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait en effet que « *le fonctionnaire nommé dans un emploi à temps non complet doit être affilié à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, s'il consacre à son service un nombre minimal d'heures de travail fixé par délibération de cette caisse* ». L'article 108 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 prévoyait la même règle pour les agents à temps non complet de la fonction publique hospitalière.

**Or, dans le cadre de l'élaboration du code général de la fonction publique (CGFP), l'article 55 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a habilité le Gouvernement à codifier le droit de la fonction publique dans le respect de la hiérarchie des normes. C'est pourquoi la compétence de fixation de ce seuil d'affiliation au régime de la CNRACL, qui était jusqu'alors détenue par le conseil d'administration de la CNRACL, est revenue au pouvoir réglementaire, en vertu des articles L. 613-5 et L. 613-9 du CGFP et à compter de l'entrée en vigueur de ce code le 1<sup>er</sup> mars 2022.**

En application de ces articles, deux décrets n° 2022-244 du 25 février 2022 (auquel il est fait référence) et n° 2022-754 du 29 avril 2022 ont été publiés, afin de fixer le seuil d'affiliation des fonctionnaires à temps non complet de ces deux fonctions publiques.

**Dans un souci de sécurité juridique pour les agents, le seuil déjà existant de vingt-huit heures hebdomadaires a été conservé pour la fonction publique territoriale et également appliqué à la fonction publique hospitalière, pour laquelle le statut de fonctionnaire à temps non-complet n'a été créé que récemment, par le décret n° 2020-791 du 26 juin 2020.**

Concernant l'évolution du taux de cotisation, il faut également rappeler que le régime de la CNRACL est un régime qui fonctionne sur le principe de la répartition. Le régime redistribue au cours d'une année, sous forme de pensions versées aux retraités, les contributions patronales et cotisations salariales encaissées la même année auprès des actifs. Or, comme indiqué plus haut, la CNRACL connaît une dégradation tendancielle de son ratio démographique impliquant un niveau de prestations versées supérieur à celui des cotisations encaissées.

Aussi, afin de permettre au régime de continuer à verser ses prestations, celui-ci bénéficie d'une autorisation d'emprunt auprès de l'ACOSS dont le plafond est fixé chaque année en loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) en fonction des prévisions réalisées par le service gestionnaire de la CNRACL, qui détermine les points bas annuels de trésorerie du régime. Ce mécanisme lui permet donc d'assurer le versement des pensions aux retraités du régime malgré sa situation déficitaire.

[Réponse ministérielle Sénat du 29 septembre 2022 - N° 00781](#)