Zoom sur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

FEVRIER 2023

SOMMAIRE

Textes officiels

	Pages
Traitement de données dénommé « TousAntiCovid » et « Convertisseur de certificats »	2
Recrutement - Police municipale et agents sociaux territoriaux	2

Jurisprudence

Sanction disciplinaire – Proportionnalité	3
Temps partiel thérapeutique - Pas de maintien du régime indemnitaire	3
Congé de maladie – Réglementation	4
Disponibilité – Réintégration dans un délai raisonnable	5
Recrutement – Enquête pénale	5
Devoir de réserve - salarié privé mis à la disposition d'une collectivité	6
Enquête administrative – Rapports d'audition	7

Réponses ministérielles

Droits statutaires des agents en situation de congé de maladie	8
Armement de la police municipale	8
Situation des agents des Ehpad	9
Revalorisation salariale - oubliés du Ségur	10
Statut des secrétaires de mairie	11
Passage des assistants dentaires en catégorie B	12
Quotas de promotion interne dans la fonction publique	12
Compte épargne temps	13
Sites internet des communes	13
Formation des secrétaires de mairie	14

Textes officiels

■ Décret n° 2023-86 du 10 février 2023 modifiant le décret n° 2020-650 du 29 mai 2020 relatif au traitement de données dénommé « TousAntiCovid » et le décret n° 2021-901 du 6 juillet 2021 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Convertisseur de certificats »

Le décret prolonge jusqu'au 30 juin 2023 la durée de mise en œuvre du traitement de données dénommé « TousAntiCovid », sur lequel repose l'application du même nom, supprime la fonctionnalité d'information des utilisateurs ayant été en contact avec un utilisateur diagnostiqué ou dépisté positif au covid-19 et modifie en conséquence les finalités du traitement, la liste et la durée de conservation des données traitées, ainsi que les modalités d'exercice par les personnes concernées des droits qui leur sont reconnus par le règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD).
Il modifie les dispositions du décret du 6 juillet 2021 relatif au service « Convertisseur de certificats » pour supprimer une référence aux dispositions du décret du 1er juin 2021 relatives au « passe sanitaire » qui ont été abrogées. Enfin, le décret met fin à la mise en œuvre du « Portail Autotest COVID-19 » en abrogeant le décret n° 2021-780 du 18 juin 2021 qui en a porté création.

JO du 11 février 2023 – N° 0036

■ Décret n° 2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale

Le décret a tout d'abord pour objet de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale. Pour cela, il prévoit une dispense totale de formation pour les fonctionnaires membres des trois corps de la police municipale de Paris ayant déjà satisfait à cette obligation et accueillis en détachement dans une autre commune dans un cadre d'emplois équivalent. Il insère un dispositif d'épreuve adaptée du concours externe de directeur de police municipale pour les titulaires d'un doctorat.
Il aligne par ailleurs le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale. Enfin, il précise que l'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est réservé aux personnes qui possèdent la nationalité française.
Par ailleurs, pour la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, le décret précise les conditions d'organisation des concours et supprime la mention d'un concours « sur titres » pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, dans la mesure où seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois.

JO du 16 février 2023 – N° 0040

■ Décret n° 2023-96 du 15 février 2023 portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux

Le décret a pour objet d'insérer un dispositif d'épreuve adaptée, au concours externe de directeur de police municipale, pour les titulaires d'un doctorat. **Il aligne par ailleurs le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale.**

JO du 16 février 2023 – N° 0040

Jurisprudence

■ Sanction disciplinaire – Proportionnalité

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, le 19 mars 2019, peu de temps avant le terme de son stage, M. A a utilisé le camion du service en chargeant une benne contenant des déchets verts appartenant à un ami et en allant la déverser dans la déchetterie prestataire de la communauté de communes du Grand Pic Saint- Loup, aux frais de celle-ci, à un moment où il aurait dû être sur son lieu de travail. Il a ainsi commis une faute disciplinaire en utilisant les moyens du service à des fins personnelles. Ces faits, que l'intéressé a d'ailleurs reconnus, sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Le président de la communauté de communes du Grand Pic Saint-Loup a prononcé son exclusion définitive du service à titre de sanction.

Pour motiver cette sanction, la communauté de communes du Grand Pic Saint-Loup affirme que M. A avait prévu d'utiliser à nouveau les moyens du service pour des fins personnelles après le 19 mars 2019 mais, elle ne l'établit pas.

M. A n'a pas fait l'objet précédemment d'une sanction disciplinaire. Par aileurs, le comportement isolé de l'intéressé, qui a occasionné un préjudice modeste à la communauté de communes du Grand Pic Saint-Loup, n'a pas nui à la réputation du service.

Dans ces circonstances, le président de la communauté de communes du Grand Pic Saint-Loup a commis une erreur d'appréciation en prenant à l'encontre de M. A la sanction de l'exclusion définitive du service.

CAA de Marseille du 25 janvier 2022 - N°21MA00304

■ Temps partiel thérapeutique - Pas de maintien du régime indemnitaire

Un fonctionnaire territorial autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut prétendre au maintien de son traitement à taux plein. En revanche, aucune disposition législative ou réglementaire ne lui permet de prétendre au maintien de son régime indemnitaire à taux plein si celui-ci est lié à l'exercice effectif des fonctions.

En l'espèce, les délibérations du conseil municipal d'Epernay des 13 décembre 2016 et 18 décembre 2017 relatives aux indemnités servies au titre du RIFSEEP, dont l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise, n'ont pas un caractère forfaitaire. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient la requérante, les dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, prévoyant le maintien du plein traitement du fonctionnaire placé en congé de maladie imputable au service, n'impliquent pas non plus le maintien des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions.

Ainsi, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que le temps partiel thérapeutique dont bénéficie Mme A soit consécutif à un accident reconnu imputable au service, c'est à bon droit que le maire d'Epernay, en l'absence de délibération plus favorable de l'organe délibérant de la commune, a considéré que l'IFSE était liée à l'exercice effectif des fonctions et décidé que " Le montant des primes et indemnités sera calculé au prorata de la durée effective de service ".

CAA de Nancy du 03 février 2022 - N°20NC01882

■ Congé de maladie – Réglementation

Aux termes 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 : (...) 6° Refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir (...)". Le refus de renouvellement d'un congé de longue durée est au nombre des décisions qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir, et qui doivent être motivées.

En l'espèce, alors que Mme B avait demandé le renouvellement de son congé longue durée qui prenait fin le 20 avril 2016, le maire de Willems l'a placée en congé de maladie ordinaire par des arrêtés pris respectivement les 26 et 27 janvier 2017. Par ces arrêtés, le maire a ainsi implicitement, mais nécessairement, rejeté ses demandes de congé de longue durée. Mme B ne peut toutefois utilement soutenir que les arrêtés en litige sont insuffisamment motivés en tant qu'ils lui refusent implicitement l'octroi d'un congé de longue durée, dès lors qu'il lui appartenait de demander la communication des motifs de ces refus implicites en application de l'article L. 232-4 du code des relations entre le public et l'administration. Dans ces conditions, la commune de Willems est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Lille a annulé ces deux arrêtés comme étant insuffisamment motivés.

Par ailleurs, Il ressort des pièces du dossier, et en particulier des certificats médicaux circonstanciés des 21 novembre 2015 et 28 avril 2016, du même psychiatre, que Mme B, est atteint d'un syndrome anxio-dépressif, secondaire à des problèmes somatiques multiples et récurrents et en lien avec un conflit au travail. Elle bénéficie d'un traitement médicamenteux par antidépresseurs et hypnotiques. La contre-expertise médicale du 26 août 2016, effectuée à la demande de la commune, a également conclu à un état dépressif majeur de Mme B. Les 13 mai 2016, 14 octobre 2016 et 13 janvier 2017, le comité médical a émis des avis favorables à l'octroi de congé de longue durée.

La circonstance que Mme B ait au cours de cette période eu une activité de photographe rémunérée ne suffit pas à remettre en cause la réalité de la maladie mentale dont elle est atteinte, telle que constatée par les médecins psychiatres qui l'ont examinée. Dans ces conditions, la commune de Willems a commis une erreur d'appréciation en refusant implicitement de lui accorder un congé de longue durée.

Enfin, lorsque l'agent a épuisé ses congés de maladie, il peut notamment être placé en disponibilité, prononcée d'office, pour raison de santé. Toutefois, l'agent ne peut être placé d'office en position de disponibilité pour maladie qu'après que l'avis du comité médical départemental sur son inaptitude à reprendre ses fonctions a été recueilli.

La commune de Willems produit un courrier du 28 mars 2017 dans lequel elle a demandé au comité médical de se prononcer sur l'aptitude de Mme B à reprendre ses fonctions à l'issue de l'expiration de ses droits à congé maladie ordinaire. Mme B avait elle-même saisi le maire de Willems par lettre du 19 février 2017 aux fins de saisine du comité médical pour demander un congé de longue durée à compter du 21 avril 2017. Mais la commune ne justifie pas qu'un tel avis aurait été rendu avant que ne soit prise la décision de mise en disponibilité du 1er septembre 2017, alors que le 17 novembre 2017, soit postérieurement à l'acte en cause, le comité médical a rendu un avis qui au demeurant ne porte que sur la période du 21 octobre 2017 au 20 janvier 2018, et non sur celle visée par l'arrêté contesté à savoir du 21 avril 2017 au 20 octobre 2017. L'arrêté en litige ne mentionne même pas le caractère éventuellement provisoire de la mesure dans l'attente d'un avis du comité médical, dont la saisine n'est d'ailleurs pas mentionnée. Ainsi que l'ont estimé les premiers juges, l'arrêté contesté a été pris au terme d'une procédure irrégulière.

Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie, ce qui est le cas en l'espèce.

CAA de Douai du 03 février 2022 - N° 21DA00067

■ Disponibilité – Réintégration dans un délai raisonnable

Le fonctionnaire arrivé au terme d'une période de disponibilité pour convenances personnelles d'une durée supérieure à trois ans ne peut demander à " être maintenu en surnombre " et ne peut se prévaloir de la règle selon laquelle " tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ".

Il a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'obtenir sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité, qui doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable.

Lorsque la collectivité dont relève l'agent constate qu'elle n'est pas en mesure de lui proposer un emploi correspondant à son grade à la date à laquelle la réintégration est demandée, elle doit saisir, sauf réintégration possible à bref délai, le centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion local afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

En l'espèce, pour annuler l'arrêté attaqué, en tant qu'il maintient M. A. en disponibilité postérieurement au 1er juillet 2018, les premiers juges ont relevé que, par une délibération du 28 mai 2018, deux emplois supplémentaires d'adjoint technique principal de 2ème classe avaient été créés à compter du 1er juillet 2018, correspondant au grade occupé par M. A et ne lui avaient pas été proposés. Le jugement attaqué retient que si ces postes ont été créés pour permettre l'avancement de grade de deux agents relevant des grades inférieurs, le maire n'était pas en situation de compétence liée pour promouvoir les deux agents concernés, de sorte que ces postes auraient dû être proposés à M. A. et qu'en s'abstenant de le faire, la commune a méconnu l'obligation de réintégration qui pesait sur elle.

Toutefois, M. A. était en disponibilité pour convenances personnelles en 2016 et 2017 et avait manifesté sa volonté de n'être réintégré qu'au 1er avril 2018. Il est constant que l'autorité territoriale n'était pas en mesure de réintégrer l'intéressé à cette date, faute d'emploi vacant dans son grade, et devait le maintenir en disponibilité.

Comme le soutient la commune de Saint-Pierre-d'Albigny, M. A ne pouvait se prévaloir d'un droit à être réintégré par priorité dès la première ou la seconde vacance d'emploi. En dépit de deux postes d'adjoint technique principal de 2ème classe devenus vacants postérieurement à la demande de réintégration, la commune de Saint-Pierre-d'Albigny ne peut être regardée comme ayant méconnu le droit de l'intéressé à être réintégré dans un délai raisonnable, ni au 1er juillet 2018, ni au 31 août 2018.

CAA de Lyon du 14 septembre 2022 - N° 20LY01606

■ Recrutement – Enquête pénale

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, celui-ci ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état.

En l'espèce, Mme A n'a pas manqué au devoir de probité auquel tout agent public est tenue en dissimulant à la commune de Linas qu'elle faisait l'objet d'une enquête pénale pour abus de confiance portant sur des faits commis dans l'exercice de fonctions analogues.

Conseil d'Etat du 03 février 2023 - N° 441867

Devoir de réserve - salarié privé mis à la disposition d'une collectivité

le salarié de droit privé mis à disposition d'une collectivité publique territoriale est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public et dès lors à une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions.
Pour dire que la mission locale a discriminé le salarié en raison de l'expression de ses opinions politiques et de ses convictions religieuses en procédant à son licenciement et annuler en conséquence le licenciement, l'arrêt retient qu'un conseiller d'insertion au sein d'une mission locale, même mis à disposition d'une municipalité, ne perd nullement sa liberté d'engagement politique et d'expression publique de cet engagement en dehors de l'exercice de ses fonctions et peut librement critiquer l'Etat en dehors de son travail.
L'arrêt retient encore que la mission locale ne peut imposer au salarié le respect de la laïcité en dehors de son activité professionnelle lui interdisant tout prosélytisme religieux dans l'espace public hors le cadre de son service, qu'en effet l'employeur ne constitue nullement une organisation confessionnelle et la laïcité ne s'impose pas aux citoyens dans l'espace public en dehors du service public, puisqu'au contraire la laïcité garantit à chacun l'exercice public de sa foi, qu'ainsi l'employeur ne pouvait faire interdiction au salarié de se livrer à des actes de prosélytisme religieux dans l'espace public en dehors de son travail, le devoir de réserve qui s'impose à lui en dehors de ses fonctions ne pouvant concerner l'expression publique de sa foi ni la propagation du message religieux, indépendamment d'éventuels rapports entre foi et activité professionnelle, lesquels rapports ne sont nullement caractérisés en l'espèce.
En l'espèce, le salarié, conseiller en insertion sociale et professionnelle, référent au sein d'une municipalité pour les missions d'insertion auprès d'un public de jeunes en difficulté scolaire et professionnelle, en grande fragilité sociale, avait publié sur son compte Facebook ouvert à tous, sous son propre nom, fin novembre et début décembre 2015, des commentaires mentionnant « *Je refuse de mettre le drapeau... Je ne sacrifierai jamais ma religion, ma foi, pour un drapeau quel qu'il soit* », « *Prophète ! Rappelle-toi le matin où tu quittas ta famille pour aller placer les croyants à leurs postes de combat* ».
La cour d'appel, n'a pas recherché, comme il lui était demandé, si la consultation du compte Facebook du salarié permettait son identification en qualité de conseiller d'insertion sociale et professionnelle affecté au sein de la municipalité, notamment par les jeunes en difficulté auprès desquels le salarié exerçait ses fonctions, et si, au regard de la virulence des propos litigieux ainsi que de la publicité qui leur était donnée, lesdits propos étaient susceptibles de caractériser un manquement à l'obligation de réserve du salarié en dehors de l'exercice de ses fonctions en tant qu'agent du service public de l'emploi mis à la disposition d'une collectivité territoriale.
Ainsi, le licenciement de l'agent était justifié par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article L. 1133-1 du code du travail, tenant au manquement à son obligation de réserve.

Cour de Cassation du 19 octobre 2022 - N° 21-12-370

■ Enquête administrative – Rapports d'audition

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication, sauf si la communication de ces procès-verbaux est de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

En l'espèce, par une lettre du 27 avril 2017, M. E a été informé, de son droit de prendre connaissance de son dossier individuel et du rapport de saisine du conseil de discipline. L'ensemble des procès-verbaux d'audition dressés par la commission d'enquête n'a pas été versé dans son dossier individuel et le rapport de saisine du conseil de discipline, dont l'intéressé a pu prendre connaissance, ne comportait que 7 procès-verbaux sur les 26 établis par la commission d'enquête.

M. E a vainement sollicité auprès de la commune de Charleville-Mézières la communication de l'ensemble des procès-verbaux d'audition et, face au refus implicite de la commune de les lui communiquer, il a été contraint de saisir, le 6 mars 2018, la commission d'accès aux documents administratifs.

En l'espèce, Il ne ressort pas des pièces du dossier que la communication des procès-verbaux qui n'ont pas été transmis à M. E aurait été de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné, dès lors que celles-ci n'étaient plus sous l'autorité de l'intéressé, compte tenu de son changement d'affectation. En outre nombre de ces témoignages, à la différence de ceux sélectionnés par la collectivité territoriale, étaient soit favorables à l'intéressé, soit d'une teneur très neutre.

De plus, dans le rapport d'enquête interne, les noms de la plupart des agents auditionnés, sauf un qui avait refusé que son nom soit cité, étaient mentionnés à l'appui des constatations établies par les membres de la commission d'enquête.

Enfin, si les procès-verbaux d'audition sur lesquels l'administration s'est fondée pour saisir le conseil de discipline ont été portés à la connaissance de M. E, cette circonstance ne dispensait pas la collectivité territoriale de communiquer à l'intéressé tous les autres procès-verbaux dès lors qu'il en avait fait la demande avant l'édiction de la sanction.

Dans ces conditions, M. E a été privé d'une garantie viciant la procédure. Il s'ensuit que la sanction disciplinaire doit, pour ce motif, être annulé.

CAA de Nancy du 07 juillet 2021 - N° 20NC00405

Réponses ministérielles

■ Droits statutaires des agents en situation de congé de maladie

La décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite de l'agent territorial, à l'expiration des douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, doit être précédée de l'avis du conseil médical. La même procédure est prévue à l'article 37 du décret précité à l'égard de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée.
Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.
Issu du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, le maintien exceptionnel du demi-traitement poursuit l'objectif de lutter contre la précarité financière des agents publics en raison des saisines parfois tardives des instances médicales et de leurs délais d'examen des dossiers.
En complément, le Conseil d'Etat a reconnu que : « la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement » (Conseil d'État, 9 novembre 2018, n° 412684). Aussi, le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement.
Eu égard à la finalité poursuivie par le maintien du demi-traitement garanti à l'agent territorial, le Gouvernement n'envisage pas une modification des dispositions statutaires.

Réponse ministérielle Sénat du 02 février 2023 – N°03824

■ Armement de la police municipale

Les agents de police municipale peuvent être autorisés nominativement par le représentant de l'Etat dans le département, sur demande motivée du maire, à porter une arme, sous réserve de l'existence d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat. La demande relève de la libre appréciation du maire.
En ce qui concerne le désarmement de la police municipale, le préfet de département, ou, à Paris, le préfet de police, peut, en application de l'article R. 511-21 du CSI, suspendre l'autorisation de port d'arme d'un agent qui n'a pas suivi les séances d'entraînement réglementaires, jusqu'à l'accomplissement de cette obligation. A cette fin, il est informé par le Centre national de la fonction publique territoriale de tout manquement à l'obligation d'assiduité.
Sans préjudice d'autres motifs liés à la sécurité publique, le préfet de département peut également retirer l'autorisation de port d'arme d'un agent dont l'inaptitude au port ou à l'usage de l'arme a été constatée par le moniteur de la police municipale ou par le fonctionnaire de la police nationale ou l'officier de la gendarmerie nationale assurant les fonctions de directeur de la séance d'entraînement. Ce retrait peut être précédé d'une suspension à titre conservatoire. En outre, en application de l'article R. 511-20 du CSI, si l'agent cesse définitivement d'exercer les missions de policier municipal, l'autorisation de port d'arme devient caduque. La notification à l'agent de police municipale du retrait de l'agrément prévu à l'article L. 511-2 du même code rend caduque son autorisation de port d'arme.
Enfin, la suspension de l'agrément de l'agent de police municipale par le préfet ou le procureur de la République dans les conditions fixées à l'article L. 511-2 du CSI entraîne la suspension de l'autorisation de port d'arme.

Réponse ministérielle Sénat du 02 février 2023 – N°02223

Situation des agents des Ehpad

Les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales pour recruter des personnels titulaires ont conduit à procéder à un allègement des épreuves des concours, en particulier pour l'accès aux cadres d'emplois des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. Ainsi, les agents contractuels qui exercent au sein des EHPAD peuvent, dans les conditions prévues par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés, être recrutés par la voie de concours dont les épreuves ont connu un assouplissement.

L'article 67 de la Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a ouvert la sélection dans ces filières au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats et prévu une unique épreuve obligatoire, un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, des épreuves complémentaires. Ces dispositions ont été généralisées à l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale par la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cet entretien permet de sélectionner les candidats aptes à exercer des fonctions dans l'environnement local au sein des établissements gérés par les collectivités territoriales.

A titre d'exemple, les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux prévoient une épreuve unique d'entretien avec le jury pour les détenteurs des diplômes requis par leurs décrets statutaires.

Par ailleurs, des agents contractuels peuvent être recrutés mais, comme les candidats aux concours, s'agissant de professions réglementées (aides-soignants, infirmiers, médecins, kinésithérapeutes…), ils doivent être titulaires du diplôme d'État correspondant. Ainsi, en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la réglementation.

Ces agents sont recrutés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Le contrat est renouvelable dans la limite maximale de six ans. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Conscient des difficultés de recrutement propres aux EHPAD, le Gouvernement et une majorité d'organisations syndicales ont signé, le 13 juillet 2020, les accords dits du Ségur de la santé lesquels prévoient notamment une revalorisation salariale significative pour tous les professionnels exerçant leurs fonctions dans ces établissements, afin de reconnaître leur engagement et leurs compétences.

Cette revalorisation salariale s'est traduite par la création d'un complément de traitement indiciaire (CTI), égal à 49 points d'indice majoré, par l'article 48 de la Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Ce CTI est versé aux fonctionnaires, indépendamment de leur cadre d'emplois et de leurs fonctions, qui exercent au sein d'un EHPAD créé ou géré par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics. Une indemnité équivalente au CTI est versée aux contractuels de droit public qui exercent dans ces mêmes établissements. Le CTI et l'indemnité équivalente ont été versés avec effet rétroactif au 1er septembre 2020. Le CTI et l'indemnité équivalente sont par ailleurs pris en compte lors de la liquidation des droits à pension des bénéficiaires.

En outre, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer, par délibération, une prime dite « Grand âge » pour certains agents territoriaux exerçant leurs fonctions dans les EHPAD. Cette prime peut être versée, en application du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020, aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique ainsi qu'aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les EHPAD ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées. Plus généralement, comme tous les agents publics, les personnels des EHPAD ont bénéficié en 2022 d'une augmentation de 3,5% de la valeur du point d'indice, et les agents de catégorie C d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année.

Réponse ministérielle Ass Nat du 07 février 2023 – N°1035

Revalorisation salariale - oubliés du Ségur

Signés le 13 juillet 2020 par le Gouvernement et une majorité d'organisations syndicales, les accords du Ségur de la santé prévoient une revalorisation significative des carrières et des rémunérations des professionnels paramédicaux afin de mieux reconnaître leurs compétences et renforcer l'attractivité de leurs métiers.
Cette revalorisation salariale s'est notamment traduite par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente par l'article 48 modifié de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 237,65 euros bruts mensuels), ils sont respectivement versés à certains fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent leurs fonctions au sein de différents établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).
Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement dans le cadre de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, le bénéfice de cette revalorisation salariale a été étendu par l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, notamment, aux personnels soignants des établissements, services et centres sociaux et médico-sociaux qui n'en bénéficiaient pas jusqu'à présent, à certains agents socio-éducatifs de ces structures et aux aides à domicile.
Les C et E du I de l'article 48 modifié de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoient désormais que le CTI et l'indemnité équivalente sont versés, avec effet rétroactif au 1er avril 2022, à certains agents territoriaux socio-éducatifs.
Cette revalorisation salariale est versée aux fonctionnaires territoriaux relevant de certains cadres d'emplois, précisés par décret et agents contractuels de droit public équivalents qui exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de certains établissements, services, centres sociaux et médico-sociaux gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ou services départementaux.
Publié au Journal Officiel du 1er décembre 2022, le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un CTI à certains agents publics énumère les cadres d'emplois socio-éducatifs éligibles à cette revalorisation salariale. Les coordinateurs d'action sociale qui travaillent au sein des ESSMS et des services départementaux ont notamment pour mission de recevoir, conseiller et mettre en place un suivi de la situation des personnes qu'ils reçoivent. Ils peuvent par ailleurs être chargés de missions d'animation et de gestion de projet ou de missions administratives.
Compte tenu de la nature et de la diversité des missions exercées par les coordinateurs d'action sociale au sein des ESSMS et des services départementaux, il appartient aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics d'apprécier, au cas par cas, s'ils satisfont aux conditions fixées par les C et E du I de l'article 48 modifié de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et par le décret du 19 septembre 2020 précité, dans sa version modifiée par le décret du 30 novembre 2022, notamment celle liée à la condition d'exercice « à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif », pour bénéficier du CTI et de l'indemnité équivalente.
Le Gouvernement n'envisage pas d'étendre le bénéfice de cette revalorisation salariale aux agents territoriaux relevant de la filière administrative qui exercent leurs fonctions dans les ESSMS ou les services départementaux sociaux et médico-sociaux. Il n'est également pas envisagé d'élargir la liste des structures, des fonctions ou des cadres d'emplois ouvrant droit au bénéfice du CTI et de l'indemnité équivalente. Plus généralement, la question de l'attractivité des métiers de la fonction publique s'inscrira dans le projet de refonte des rémunérations et des parcours de carrière annoncé par le ministre de la transformation et de la fonction publiques le 28 juin dernier. Engagés dès 2023, les travaux menés dans ce cadre permettront d'envisager les évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique.

Réponse ministérielle Ass Nat du 07 février 2023 – N°2966

Statut des secrétaires de mairie

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, plus encore en zone rurale. Dans un souci de valorisation et de reconnaissance de ce métier, le Gouvernement a ainsi souhaité revaloriser la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. 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 a porté à 30 points (contre 15 points précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. Les agents contractuels sont effectivement exclus du bénéfice de la NBI.

Pour autant, d'autres mesures, susceptibles d'être mises en œuvre pour valoriser la situation des secrétaires de mairie, relèvent des employeurs territoriaux et peuvent être mises en œuvre à droit constant. En effet, l'agent contractuel n'étant pas placé dans une situation analogue à celle du fonctionnaire - il n'est pas titulaire d'un grade - il appartient à l'autorité territoriale de fixer sa rémunération selon des critères adaptés.

Les critères utilisés pour déterminer, au cas par cas, la rémunération des agents contractuels sont prévus à l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, lequel dispose que : « Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». La rémunération peut prendre comme référence celle perçue par un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions. Ce même article prévoit également les conditions dans lesquelles la rémunération des agents contractuels peut, le cas échéant, faire l'objet d'une réévaluation.

En ce qui concerne le cadre d'emploi de ces agents, celui spécifique de secrétaires de mairie, régi par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, a fait l'objet d'une mise en extinction et de l'intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Désormais, les fonctions de secrétaires de mairie sont exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C) et relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en cours d'extinction donc), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs. Cela permet à l'autorité territoriale de recruter un agent de l'une de ces catégories en fonction des missions et responsabilités exercées, pour tenir compte de la très grande hétérogénéité des agents exerçant ces fonctions, liées à leur parcours mais également à la taille de la commune. Il revient à l'autorité territoriale de qualifier la catégorie du poste sur lequel elle souhaite recruter.

Par ailleurs, avec le 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, 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 plus, des travaux sont en cours avec Pôle Emploi, le CNFPT et les centres de gestion, pour faciliter le recrutement et la formation de secrétaires de mairie dans les bassins d'emploi. Le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, aux côtés et en soutien à la Ministre déléguée chargée des collectivités territoriales et de la ruralité, entend poursuivre et amplifier les travaux relatifs aux métiers et aux carrières des secrétaires de mairie. Il contribuera ainsi à mobiliser toutes les parties prenantes pour faciliter notamment l'accès des secrétaires de mairie à la formation, compte tenu de la polyvalence croissante de leur mission, et leur mise en réseau et accès aux informations nécessaires pour leurs missions auprès des habitants de la commune.

Réponse ministérielle Sénat du 09 février 2023 – N°00556

Passage des assistants dentaires en catégorie B

Dans le cadre des accords dits du "Ségur de la santé", et à la suite de la revalorisation de leur diplôme d'Etat au niveau 4 (baccalauréat) du cadre national des certifications professionnelles par l'arrêté du 10 juin 2021, les aides-soignants, ainsi que les auxiliaires de puériculture, ont été statutairement reclassés, au 1er janvier 2022, au sein de la catégorie B de la fonction publique territoriale.
Il n'en a pas été de même pour les autres spécialités du cadre d'emplois, notamment celle des assistants dentaires, leur diplôme n'ayant pas fait l'objet d'une revalorisation au même niveau que celui des aides-soignants.
Au demeurant, les assistants dentaires ne disposent pas d'un diplôme d'Etat mais d'un titre d'assistant dentaire, dont la formation y conduisant est prévue par l'arrêté du 8 juin 2018. La situation statutaire des assistants dentaires sera le cas échéant examinée dans le cadre des réflexions sur les professions de la santé, et celles, plus globales, portant sur les parcours, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, qui seront menées courant 2023.

Réponse ministérielle Sénat du 09 février 2023 – N°01593

Quotas de promotion interne dans la fonction publique

Aux termes de l'article L. 411-7 du code général de la fonction publique, « les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers ».
La promotion interne a vocation à bénéficier aux agents qui, selon l'appréciation de leurs employeurs, ont fait la preuve de leur valeur professionnelle et détiennent l'aptitude à exercer des fonctions supérieures.
Elle est toutefois encadrée et contingentée : aux termes de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers fixent en effet une proportion de postes susceptibles d'être proposés à des fonctionnaires pouvant bénéficier de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, soit après examen professionnel, soit au choix.
Les possibilités de promotion sont ainsi limitées par des quotas calculés en fonction du nombre de recrutements opérés. Ce dispositif permet de diversifier le recrutement, de conserver une pyramide des âges cohérente au sein de chaque collectivité et d'encourager la mobilité au sein de la fonction publique territoriale. Il assure une règle homogène de promotion interne pour des agents qui, bien qu'appartenant à un même cadre d'emplois, relèvent d'employeurs différents.
Il permet, en outre, d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'Etat, respectant en cela la parité entre fonctions publiques, et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours.
Il est vrai cependant que, malgré son intérêt, le contingentement de la promotion interne tel que réglementé au sein de la fonction publique territoriale présente des inconvénients, en particulier dans les collectivités locales de petite taille et dans les cadres d'emplois comportant de faibles effectifs. Ce dispositif laisse peu de marges de manoeuvre aux employeurs territoriaux dans la gestion de leurs ressources humaines et peut constituer un frein à l'évolution des carrières des agents publics dont la manière de servir et les compétences acquises pourraient justifier une promotion.
Aussi le Gouvernement n'est pas opposé à l'idée de le faire évoluer. Il sera donc particulièrement attentif à ce sujet dans le cadre des travaux portant sur les rémunérations et les parcours de carrière de la fonction publique annoncés par le ministre de la transformation et de la fonction publiques le 28 juin 2022, et qui s'engageront en 2023. Ces travaux permettront d'envisager des évolutions concernant les quotas de promotion interne.

Réponse ministérielle Sénat du 09 février 2023 – N°03739

Compte épargne-temps

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale a consacré la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un compte épargne-temps (CET).
Ainsi que le prévoit l'article 11 précité, la compensation financière des droits épargnés sur le CET est possible dans les cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation ou de détachement. Toutefois, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés.
L'absence de convention ne fait pour autant pas nécessairement obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial. En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004 précité.
En outre, l'utilisation des jours épargnés est réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, indépendamment des règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel les droits ont été acquis (CE, 3 décembre 2010, n° 337793).
Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours CET, il parait cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, que les règles régissant le CET ne constituent un frein à la mobilité.

Réponse ministérielle Ass Nat du 14 février 2023 – N°4585

Sites internet des communes

Les mentions devant obligatoirement figurer sur les sites internet des communes sont celles applicables à toute personne morale éditrice de site internet. Elles sont prévues à l'article 6 de la loi du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique et concernent les informations relatives à l'identité et aux coordonnées de la commune (adresse et numéro de téléphone) et de l'hébergeur du site, ainsi qu'au nom du directeur ou du codirecteur de la publication.
Ces mentions légales doivent permettre d'identifier facilement les responsables du site, afin de garantir à chacun de pouvoir contacter son propriétaire en cas de dysfonctionnement ou de publication de contenu illicite par exemple. Le manquement à cette obligation d'information expose à des sanctions pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 375 000 euros d'amende pour les personnes morales.
Les sites internet des communes doivent également faire apparaitre les mentions relatives à la propriété intellectuelle en cas d'utilisation d'œuvres soumises aux droits d'auteur (images, illustrations, photographies, etc.).
Enfin, les communes sont tenues de respecter la réglementation en matière de protection des données personnelles. Ainsi, en cas de collecte de données personnelles, elles ont, en tant que responsables de traitement, un devoir de transparence imposant d'obtenir le consentement de l'internaute et de l'informer concernant le motif et l'usage des données collectées.
Devront ainsi être mises à la disposition de celui-ci les informations relatives aux modalités de traitement et de conservation des données collectées qui sont énumérées à l'article 104 de la n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Réponse ministérielle Sénat du 02 février 2023 – N°03820

Formation des secrétaires de mairie

Les secrétaires de mairies constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. Ces agents y garantissent notamment la permanence du lien entre le maire et les administrés et assurent des fonctions très polyvalentes.
La formation des secrétaires de mairie constitue de ce fait un enjeu majeur pour l'attractivité et la fidélisation de ces emplois auxquelles sont régulièrement confrontés les employeurs territoriaux. Les formations proposées permettent de répondre à diverses situations.
D'une part, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise des formations permettant de cibler des compétences au regard des besoins spécifiques des participants. Ces derniers, qu'ils soient débutants ou souhaitant actualiser leurs connaissances, peuvent ainsi se former par exemple aux « fondamentaux de la gestion de la rémunération », à « l'élaboration et l'exécution du budget d'une commune de 3 500 habitants », au « passage à la M57 pour les communes de moins de 3 500 habitants », ou à « l'organisation, la gestion des cimetières et les bases de la législation funéraire ». D'autre part, il existe des formations certifiantes et professionnalisantes dédiées aux secrétaires de mairie organisées par des universités. Ces formations, organisées notamment par les universités de Lorraine, de Franche-Comté, de Nîmes et de l'Adour/Pau, conduisent à la délivrance d'un diplôme universitaire (DU). Composées d'un volume horaire variant de 276 à 390 heures, ces formations comportent diverses unités d'enseignement permettant de développer des connaissances relatives à l'environnement territorial, aux compétences, aux missions des secrétaires de mairie, à leur statut. Elles permettent également d'intégrer des compétences pratiques au travers de l'utilisation d'outils spécifiques (logiciels informatiques …). Ces formations prévoient une période de stages de plusieurs semaines. La création de ces diplômes relève de la compétence des universités.
En outre, les e-communautés animées par des experts du CNFPT s'adressent également aux secrétaires de mairie ; ouvertes à tous sur simple inscription, elles permettent de créer de véritables réseaux d'apprentissage.
Le CNFPT propose aussi des journées, intitulées « Rencontres professionnelles des secrétaires de mairie des communes rurales », qui ont notamment pour but de développer une culture professionnelle commune au travers d'un réseau mais également de communiquer sur l'offre de services proposée par le CNFPT aux petites collectivités.
Enfin, des dispositifs locaux dédiés aux secrétaires de mairie ont été mis en place afin de répondre tant à des besoins d'acquisition de compétences spécifiques, clairement identifiées en vue d'une montée en compétences, que de savoirs théoriques et pratiques permettant d'assurer une formation complète à visée opérationnelle. Ces initiatives locales adaptées aux territoires concernés ont fait leurs preuves et doivent être encouragées.

Réponse ministérielle Sénat du 16 février 2023 – N°00984