

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

JANVIER 2023

SOMMAIRE

Textes officiels

Pages

- Conditions et modalités de versement d'une indemnité carburant 2
- Organisation des concours – Filère médico-sociale 2
- Régime d'assurance chômage 2
- Organisations syndicales 3
- Arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19 3

Jurisprudence

- Accident de service – Imputabilité 4
- Entretien professionnel – Obligation pour l'employeur 4
- NBI – Encadrement et technicité 5
- Refus de distribuer des repas aux enfants - Faute, même pour les protéger 5
- Harcèlement moral 6
- Sanction disciplinaire – Révocation 7
- Accident de trajet - Une imprudence n'exclut pas une imputabilité 7
- Abandon de poste 8
- Mutation d'office dans l'intérêt du service 8
- Durée excessive du trajet domicile-travail – Pas d'imputabilité au service 9

Réponses ministérielles

- Statut des sages-femmes territoriales 10
- Indemnité d'administration et de technicité 11
- Reconnaissance du métier d'ATSEM 11
- Coût de la formation pour les agents des communes 12
- Temps de formation de la police municipale 13
- Modalités d'attribution du régime indemnitaire aux policiers municipaux 13
- Rupture conventionnelle 14
- Mise en place d'un treizième mois 14
- Situation des personnels paramédicaux des centres municipaux de santé 15

Textes officiels ■ Décret n° 2023-2 du 2 janvier 2023 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant

Le présent décret crée l'indemnité carburant, fixe ses critères d'attribution et précise **les conditions dans lesquelles elle est versée par la direction générale des finances publiques aux bénéficiaires.**

[JO du 04 janvier 2023 – N° 0003](#)

■ Décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023 modifiant les modalités d'organisation des concours de recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, des cadres territoriaux de santé paramédicaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux

Le décret a pour objet de supprimer les épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants. L'accès à ces cadres d'emplois nécessite la détention par le candidat d'un diplôme ou titre qui permet de s'assurer des compétences techniques adaptées au métier concerné.

Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission du concours et de l'examen de cadres territoriaux de santé ainsi que du concours sur titres avec épreuves d'infirmiers territoriaux en soins généraux, afin de tirer les conséquences du passage en catégorie A de ces deux cadres d'emplois.

[JO du 05 janvier 2023 – N° 0005](#)

■ Décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage

Le texte détermine, en application de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, les mesures réglementaires régissant l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les contributions des employeurs au régime d'assurance chômage, et l'ensemble des autres mesures portant règlement d'assurance chômage.

Il introduit notamment une modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail, à l'exception de ceux des départements et collectivités d'outre-mer, ou relevant des régimes spécifiques des intermittents du spectacle, des marins pêcheurs, des ouvriers dockers occasionnels et des expatriés pour lesquels les règles actuelles relatives à leur durée d'indemnisation sont maintenues.

Cette modulation s'appliquera aux droits ouverts au titre des fins de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} février 2023.

Le texte prolonge également jusqu'au 31 août 2023 la première modulation des contributions d'assurance chômage (bonus-malus) qui a débuté le 1^{er} septembre 2022 et établit la seconde deuxième période de modulation du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024.

[JO du 27 janvier 2023 – N° 0023](#)

■ **Arrêté du 25 janvier 2023 fixant la répartition entre les organisations syndicales des 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article L. 213-3 du code général de la fonction publique**

En application de l'article 27 du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, l'effectif de 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national, dont les charges salariales sont remboursées par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement, est réparti comme suit :

- Fédération CGT des services publics : 28 agents ;
- Fédération Interco-CFDT : 23 agents ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière : 17 agents ;
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 11 agents ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 10 agents ;
- Fédération syndicale unitaire de la Territoriale : 7 agents ;
- Fédération solidaire unitaire démocratique (SUD) des collectivités territoriales : 3 agents ;
- Fédération nationale des agents des collectivités territoriales CFTC : 2 agents ;
- Union fédérale des cadres de la fonction publique CGC : 1 agent ;
- Syndicat autonome de la fonction publique territoriale : 1 agent.

[JO du 28 janvier 2023 – N° 0024](#)

■ **Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19**

Le décret met un terme, à compter du 1^{er} février 2023, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par la covid-19 établie par un examen inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale afin de limiter la propagation de l'épidémie de Covid.

[JO du 28 janvier 2023 – N° 0024](#)

Jurisprudence ■ Accident de service – Imputabilité

Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'exception des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service.

En l'espèce, Mme B, le 29 mai 2017, sur son lieu de travail et durant son service, a été physiquement agressée par l'un de ses collègues de travail, qui l'aurait saisie par le cou. Le tribunal administratif de Marseille a admis la matérialité de ces faits, que la commune d'Aix-en-Provence ne conteste pas sérieusement devant la Cour. Il ressort, toutefois, des pièces du dossier que la cause certaine, directe et déterminante de l'agression dont l'intimée a été victime réside dans un différend d'ordre privé opposant cette dernière à ce collègue, au sujet de la vente d'un boudin d'hivernage pour piscine.

Dans ces conditions, s'il est constant qu'elle est survenue sur le lieu et dans le temps de service, aucun lien direct entre cette agression et les conditions d'exécution du service n'est établi. Dès lors, en refusant de reconnaître l'imputabilité au service de cette agression qui est détachable du service, après qu'au demeurant, la commission de réforme des collectivités territoriales des Bouches-du-Rhône a émis, le 20 juillet 2017, un avis en ce sens, le maire d'Aix-en-Provence n'a pas entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.

[CAA de Marseille du 07 décembre 2022 - N°20MA01219](#)

■ Entretien professionnel – Obligation pour l'employeur

Aux termes du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire dont relève l'agent évalué.

En l'espèce, M. C n'a bénéficié d'aucun entretien professionnel au titre de l'année 2016. Le département de la Guadeloupe fait valoir que cela est dû à la circonstance selon laquelle sa supérieure hiérarchique directe, Mme F, directrice de l'autonomie, a refusé, en raison du climat conflictuel de l'époque dans ses services, de procéder à son évaluation professionnelle et que l'autorité territoriale s'est ainsi trouvée ainsi dans l'impossibilité d'y procéder, dès lors que l'entretien d'évaluation des fonctionnaires doit être conduit par le supérieur direct de l'agent, à peine d'irrégularité de la procédure d'évaluation.

Le dossier fait, en effet, ressortir un contexte particulièrement conflictuel s'agissant de l'exercice de la notation et de l'évaluation des agents de ce département, et en particulier de M. C. **Cependant, le département de la Guadeloupe ne saurait valablement se prévaloir du refus d'un agent de procéder à l'évaluation d'un autre agent pour en conclure à l'existence d'une formalité impossible à satisfaire, dès lors que l'agent notateur est lui-même soumis au pouvoir hiérarchique et à un devoir d'obéissance dans le cadre de ses fonctions, quand bien même une mesure disciplinaire a été prise à l'encontre de Mme E en février 2019 pour sanctionner son refus de procéder à l'évaluation de M. C au titre de l'année 2016.**

[CAA de Bordeaux du 21 octobre 2021 - N°19BX03040](#)

■ NBI – Encadrement et technicité

Aux termes de l'article 1^{er} du décret n° 2006- 779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale, une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte pour le calcul de la retraite, est versée mensuellement aux fonctionnaires territoriaux exerçant une des fonctions figurant en annexe du décret.

Le tableau I annexé à ce décret, relatif aux fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières, mentionne : " 11° Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée ".

Il résulte de ces dispositions que la condition tenant aux fonctions d'encadrement d'un service administratif exercées par l'agent et celle tenant à la technicité requise sont cumulatives.

En l'espèce, M. A a occupé du 1^{er} août 2009 au 14 juin 2017, date à laquelle il a été admis à la retraite, le poste de responsable des ressources humaines. M. A exerçait essentiellement des tâches de gestion, d'information et de mise en œuvre des procédures internes élaborées par la direction des ressources humaines, sans que l'intéressé n'exerce de fonction d'encadrement des agents ou que son poste comporte de telles fonctions, lesquelles étaient assurées par un autre responsable.

Les circonstances que sa responsabilité professionnelle, civile ou pénale auraient pu être engagées dans le cadre du contrôle des permis de conduire des agents de la direction, que son poste exigeait la maîtrise de nombreux logiciels, qu'il ait suivi plusieurs formations ou encore celle supplémentaire qu'il assurait avec rigueur et professionnalisme ses fonctions de " responsable des ressources humaines ", ne sont pas de nature, à cet égard à faire regarder ses fonctions comme consistant à évaluer ses collaborateurs, procéder à la définition et à l'organisation de leur mission, ou exercer un contrôle de leur travail, telles qu'impliquées par des fonctions d'encadrement.

Alors même qu'elles auraient exigé, ainsi qu'il l'indique, de la technicité, de la discrétion, de l'esprit d'initiative et des qualités relationnelles, les fonctions exercées par M. A ne peuvent être regardées comme des fonctions d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines au sens des dispositions précitées.

[CAA de Toulouse du 30 décembre 2022 - N° 20TL21545](#)

■ Refus de distribuer des repas aux enfants - Faute, même pour les protéger

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, au cours de la distribution des repas du 31 janvier 2019 aux enfants de l'école maternelle dans laquelle intervenait Mme A, le repas a été entreposé sur un chariot de ménage sale contenant des produits d'entretien. Si l'intéressée a indiqué, notamment dans son courrier du 29 mars 2019, avoir, de ce fait, refusé de participer à la distribution des repas, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle aurait entendu mettre en œuvre son droit de retrait, en particulier dès lors qu'elle n'a jamais alerté sa hiérarchie de cette situation. **Ce faisant, elle a méconnu l'obligation d'assurer son service de distribution des repas et de s'occuper des enfants dont elle avait la responsabilité, en particulier en assurant leur sécurité, y compris le cas échéant en modifiant les modalités de distribution des repas, ainsi que le prévoit la charte d'accompagnement au restaurant scolaire de la commune d'Avion dont elle se prévaut.**

Dans ces conditions, les faits reprochés à Mme A constituent des fautes de nature à justifier la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours.

[CAA de Douai du 21 octobre 2021 - N° 20DA01812](#)

■ Harcèlement moral

Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'espèce, M. B fixe l'élément déclencheur des faits dont il s'estime victime au mois de décembre 2012, période à compter de laquelle il aurait dénoncé des pratiques irrégulières dans la passation des marchés publics de la commune d'Hénin-Beaumont.

A la suite d'une vive altercation l'ayant opposé au directeur général des services de la commune le 21 décembre 2012, puis de l'arrêté du 20 mars 2013 par lequel le maire a mis fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services adjoint, chargé des affaires financières, l'intéressé a été suspendu de ses fonctions de directeur général des services adjoint, une procédure disciplinaire a été engagée à son encontre puis a été abandonnée.

A l'issue de sa suspension, le requérant a d'abord été nommé chargé de développement territorial au sein de la maison du commerce. Il soutient que ce poste, qu'il n'a occupé que pendant un mois, était dépourvu de contenu, puis qu'il a été " placardisé " sur un poste de chargé de mission pour la " mise en réseau communautaire de la médiathèque municipale " du 27 mai 2013 jusqu'au 5 mai 2015 avant d'être affecté, enfin, sur un poste de directeur d'accueil des publics. Il produit à cet égard divers éléments et témoignages, notamment le compte-rendu par le médecin du travail d'une réunion tenue avec sa hiérarchie en mars 2014, attestant qu'il était, dans les fonctions confiées de chargé de mission à la médiathèque municipale, privé de responsabilités ou de missions ayant une réelle substance, alors en outre que la mise en réseau communautaire a été achevée le 22 février 2014.

Or, pour attester de l'adéquation des fonctions aux qualifications et au cadre d'emploi de cet agent, qui avait auparavant exercé des missions de directeur général adjoint des services et de la réalité des tâches confiées à M. B à la médiathèque de mai 2013 à mai 2015, la commune d'Hénin-Beaumont se borne à fournir la fiche du poste de chargé de mission dont il ressort une liste d'activités générales et floues relevant uniquement du conseil auprès du directeur de la médiathèque, sans responsabilités propres, ainsi que le témoignage de la directrice adjointe de la médiathèque qui confirme, au contraire, la marginalisation de M. B et le caractère mal défini de ses attributions. Ces pièces ne permettent pas d'établir la consistance des fonctions de chargé de mission de l'intéressé durant ces deux années, alors même que de telles fonctions seraient susceptibles d'être confiées à un attaché territorial.

Les fonctions de chargé de mission à la médiathèque municipale exercées par M. B de mai 2013 à mai 2015 ont entraîné pour l'intéressé une diminution de responsabilités et une suppression des missions d'encadrement exercées auparavant dans son emploi fonctionnel.

Or, la commune d'Hénin-Beaumont ne démontre pas que cette affectation durant deux années, survenue après l'abandon d'une procédure disciplinaire, dans un contexte d'absence d'évaluation professionnelle de M. B au titre de l'année 2012 et de difficultés à obtenir le paiement de primes non versées en exécution d'une ordonnance du juge du référé provision, serait justifiée par des considérations étrangères à tout harcèlement.

M. B est dès lors fondé à demander la réparation intégrale des préjudices subis résultant de ces agissements constitutifs d'un harcèlement moral.

[CAA de Douai du 18 janvier 2022 - N° 20DA01127](#)

■ Sanction disciplinaire – Révocation

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. Il lui appartient également de rechercher si la sanction proposée par un conseil de discipline de recours statuant sur le recours d'un fonctionnaire territorial est proportionnée à la gravité des fautes qui lui sont reprochées.

En l'espèce, Mme B a établi des demandes de paiement d'heures supplémentaires et complémentaires pour les mois de mars à septembre 2018 et décembre 2018 en y apposant, sans autorisation, la signature électronique du maire ou de l'ancien maire et a adressé ses relevés d'heures à la trésorerie.

Si Mme B fait état de son faible niveau de qualification et d'un manque d'encadrement et de formation, il ressort des pièces du dossier qu'elle avait été recrutée en tant qu'agent contractuel dès 2015, soit deux ans avant sa nomination en tant qu'adjointe territoriale stagiaire et en toute hypothèse un éventuel manque de formation et d'encadrement ne la dispensait pas de l'obligation de probité qui s'impose à tout agent public. Enfin, la circonstance invoquée, à la supposer même établie, que la pratique qui lui est reprochée était habituelle, voire encouragée et que l'intéressée n'aurait fait que poursuivre un " protocole mis en place par ses prédécesseurs " n'est pas de nature à lui retirer son caractère fautif.

Dans ces conditions, les faits, qui sont établis, justifiaient la révocation. Mme B ne pouvait raisonnablement ignorer le caractère frauduleux de ses déclarations d'heures supplémentaires, sans l'accord exprès du maire, son supérieur hiérarchique direct dont elle était la principale collaboratrice.

[CAA de Douai du 05 janvier 2023 - N° 22DA00496](#)

■ Accident de trajet - Une imprudence n'exclut pas une imputabilité

Est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

En l'espèce, l'accident dont a été victime M. F le 14 juillet 2017 est survenu alors que l'intéressé se présentait en scooter à l'entrée du parking de l'hôpital, à 6 heures 58, pour prendre son service prévu à 6 heures 45. Ce retard de treize minutes n'est toutefois pas en lui-même de nature à détacher l'accident du service.

Par ailleurs, la vidéosurveillance a révélé que M. F a franchi la barrière qui est retombée sur son casque alors que celle-ci avait entamé sa redescende, que le gyrophare lumineux d'avertissement avait commencé à clignoter pour signaler ce mouvement aux usagers et que l'intéressé n'a pas respecté la procédure d'accès au site prévoyant que les employés doivent utiliser un badge pour relever la barrière ou solliciter l'intervention du gardien à cet effet.

Ces circonstances, quelle que fût la vitesse à laquelle circulait M. F, révèlent une imprudence manifeste de la part de l'intéressé, quand bien même soutient-il qu'il s'attendait à ce que la présence de son scooter entraînerait le relevage de la barrière de manière automatique.

Toutefois, il ressort des pièces du dossier que des problèmes de détection des véhicules à deux roues et des piétons par cette barrière automatique avaient déjà été constatés. Dès lors, cette imprudence fautive de la part de M. F ne revêt pas, dans les circonstances de l'espèce, un degré de gravité tel que cet événement doive être regardé comme détachable du service.

Dans ces conditions, le groupe hospitalier du Havre doit reconnaître l'imputabilité au service de l'accident subi par M. F le 14 juillet 2017 et en tirer les conséquences sur sa situation statutaire et financière.

[CAA de Douai du 20 juillet 2021 - N° 20DA00922](#)

■ Abandon de poste

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être légalement 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 court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et 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, la commune de Bouillargues a adressé à Mme A, le 1^{er} mars 2022, un courrier qu'elle a reçu le 3 mars suivant, la mettant en demeure de reprendre ses fonctions au plus tard le 18 mars à 8 h 30 et l'informant qu'en l'absence de retour à son poste, la commune serait contrainte d'engager à son endroit une procédure pour abandon de poste engendrant une radiation des cadres sans procédure disciplinaire. La commune l'informait en outre qu'elle avait épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire depuis le 5 janvier 2022 et que l'arrêt de prolongation de son arrêt de travail jusqu'au 15 mars 2022 ne faisait état d'aucun élément nouveau relatif à son état de santé.

Par conséquent, en jugeant qu'était de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée le moyen tiré de ce que Mme A n'avait pas été régulièrement mise en demeure de reprendre ses fonctions, le juge des référés a dénaté les pièces du dossier qui lui était soumis.

Conseil d'Etat du 23 décembre 2022 - N° 463591

■ Mutation d'office dans l'intérêt du service

Une mutation dans l'intérêt du service constitue une sanction déguisée dès lors qu'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier.

En l'espèce, la mutation contestée de M. en qualité d'adjoint technique au sein du service environnement de la collectivité est conforme à son grade, dès lors que ce changement d'affectation porte sur l'exercice de fonctions de cantonnier, ainsi que le soutient le requérant sans être contredit en défense, il entraîne nécessairement pour ce dernier, qui occupait antérieurement un poste de second de cuisine impliquant notamment l'encadrement d'équipes de cuisine sous l'autorité directe du chef de cuisine avec la faculté de le remplacer en son absence, une perte significative de responsabilités et, par suite, une dégradation de sa situation professionnelle.

Par ailleurs, le maire de Lucé a prononcé la suspension temporaire de fonctions de M., au motif que ce dernier a eu des attitudes et remarques irrespectueuses entravant le bon fonctionnement du service et traduisant des manquements aux obligations de réserve et d'obéissance hiérarchique.

Si le changement d'affectation de M. est motivé par « le choix de préserver le bon fonctionnement de l'ancien service de rattachement » de l'intéressé et de « prévenir d'éventuelles difficultés en cas de réintégration de l'agent dans le poste même dont il a été écarté », cette décision s'appuie sur les mêmes faits que ceux à l'origine de l'engagement de la procédure disciplinaire et que le maire de Lucé a estimés suffisamment graves pour prononcer sa suspension provisoire.

Par ailleurs, les nouvelles missions confiées à l'agent s'avèrent sans rapport avec les compétences acquises par celui-ci dans le secteur de la restauration.

Ainsi, dans les circonstances dans lesquelles elle est intervenue et alors même qu'elle aurait été prise également dans l'intérêt du service, la mesure de changement d'affectation contestée revêtait un caractère disciplinaire. Dès lors que la mutation d'office ne figure pas au nombre des sanctions disciplinaires prévues susceptibles d'être appliquées à un agent territorial, le maire de Lucé a entaché sa décision d'illégalité.

TA d'Orléans du 13 décembre 2022 - N° 2100105

■ **Durée excessive du trajet domicile-travail – Pas d'imputabilité au service**

Est présumé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public, survenu sur le parcours habituel entre le lieu de travail et la résidence de celui-ci et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher le fait accidentel du service.

En l'espèce, l'accident en cause est survenu le 30 avril 2018 à 12 h 20, alors que l'intéressée était partie de chez elle à 11 h 45 pour prendre son poste à 13 h 30 et qu'il n'est pas contesté que le trajet habituel entre son domicile et son collège d'affectation n'excède pas vingt-cinq minutes. **La durée du trajet, qui a excédé, ce jour-là, de plus d'une heure et quinze minutes la durée normale du déplacement vers l'établissement d'affectation, constitue une circonstance particulière de nature à détacher du service cet accident, qui ne peut être qualifié d'accident de trajet.**

[CAA de Lyon du 10 février 2022 - N° 20LY02405](#)

Réponses ministérielles ■ Statut des sages-femmes territoriales

Pleinement engagé depuis la signature des accords du Ségur de la santé le 13 juillet 2020, le Gouvernement, une majorité d'organisations syndicales représentatives de la fonction publique hospitalière et la fédération hospitalière de France ont signé le 22 novembre 2021 un protocole d'accord ayant notamment pour objet de réaffirmer et revaloriser le métier de sage-femme dans les établissements de santé. Aux termes de cet accord, le Gouvernement s'est engagé à transposer la mesure relative à la revalorisation des grilles indiciaires des sages-femmes relevant de la fonction publique hospitalière à celles relevant de la fonction publique territoriale. **Conformément à cet engagement, le décret n° 2022-753 du 28 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales améliore la grille indiciaire applicable à ces dernières, indépendamment de l'établissement ou du service dans lequel elles exercent, dans les mêmes proportions que celles applicables aux sages-femmes hospitalières.**

Le protocole d'accord ne prévoit toutefois pas une transposition équivalente de la prime d'exercice médical. Instituée par le décret n° 2022-260 du 25 février 2022, cette prime est versée depuis le 1^{er} février 2022 aux sages-femmes hospitalières afin de reconnaître la spécificité de cette profession et la création d'une filière médicale au sein des établissements de santé. **Les missions des sages-femmes territoriales n'étant pas assimilables aux missions d'exercice médical exercées par les sages-femmes hospitalières au sein des établissements de santé, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, d'étendre le bénéfice de la prime d'exercice médical aux sages-femmes territoriales.**

La revalorisation significative des rémunérations des professionnels paramédicaux prévue par les accords du Ségur de la santé s'est traduite par ailleurs par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié. 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 certains établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).

Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement lors de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, le bénéfice du CTI et de l'indemnité équivalente a été étendu par l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

Dans sa version modifiée, l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit désormais que les agents territoriaux qui exercent certaines fonctions, dont celles de sage-femme, perçoivent cette revalorisation salariale lorsqu'ils exercent au sein de différents services départementaux et établissements, services et centres sociaux et médico-sociaux relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (notamment les services départementaux de protection maternelle et infantile, les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, les centres de santé sexuelle, les centres de lutte contre la tuberculose, les centres de vaccination, les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic et les services départementaux de l'aide sociale à l'enfance).

Pris pour l'application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié, 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 a été publié au Journal Officiel du 1^{er} décembre 2022. Sa publication permet dès lors de procéder à la mise en œuvre de la récente extension du bénéfice de cette revalorisation salariale aux sages-femmes territoriales qui exercent dans les structures précitées de manière rétroactive à compter du 1^{er} avril 2022 conformément aux dispositions de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié.

[Réponse ministérielle Sénat du 29 décembre 2022 – N°03411](#)

■ Indemnité d'administration et de technicité

En application du décret n° 2002-61, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) peut être attribuée à l'ensemble des fonctionnaires de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle correspondant à l'indice brut 380 (soit environ 1 640 bruts par mois). Toutefois, et par dérogation, l'article 3 du décret du 14 janvier 2002 précise qu'un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du ministre intéressé peut autoriser le versement de l'IAT aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est supérieure à l'indice brut 380.

Cette disposition constitue donc une simple faculté pour les administrations et non une obligation réglementaire. En pratique, les ministères n'ont pas rencontré la nécessité de recourir à ces arrêtés. Pour autant l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B bénéficiaient bien depuis 2002 d'un régime indemnitaire valorisant les fonctions exercées :

- les agents de catégorie B dont l'indice brut était inférieur ou égal à 380 pouvaient bénéficier de l'IAT ;

- les agents de même catégorie dont l'indice brut était supérieur pouvaient percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS - décret n° 2002-62 et 2002-63 du 14 janvier 2002),

qui constitue un régime indemnitaire aux modalités proches de celles de l'IAT tout en prévoyant des plafonds plus élevés.

Surtout, depuis 2014, de nombreux corps à statut commun ou ministériels ont adhéré au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) régi par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Ainsi, en 2021, 13 585 agents ont adhéré au RIFSEEP. Ce régime leur permet notamment de bénéficier d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), exclusive de toute autres prime ou indemnité liée aux fonctions exercées ou au grade détenu. L'IFSE a donc vocation à prendre en compte les sujétions auxquels sont soumis les agents et à valoriser leur expertise par cet outil indemnitaire. Elle s'est, par conséquent, substituée à l'IAT ou à l'IFTS pour de nombreux agents de catégorie B.

[Réponse ministérielle Sénat du 15 décembre 2022 – N°02714](#)

■ Reconnaissance du métier d'ATSEM

Le statut particulier des ATSEM précise qu'ils appartiennent à la communauté éducative. Ils sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants et peuvent participer à la mise en oeuvre des activités pédagogiques. Ils bénéficient à cet égard des modules de formation continue des professionnels intervenant auprès des enfants scolarisés de moins de six ans prévus par le décret n° 2020-815 du 29 juin 2020.

Ces professionnels de la filière sociale n'ont pas bénéficié d'une intégration en catégorie B et des revalorisations salariales issues des accords dits du "Ségur de la santé" car, à la différence des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins, ils ne sont pas 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.

En revanche, les ATSEM ont bénéficié le 1^{er} juillet 2022, comme l'ensemble des agents publics, d'une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice et le 1^{er} janvier 2022, comme tous les agents de la catégorie C de la fonction publique, d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année.

Le décret du 1^{er} mars 2018 a en outre permis d'améliorer leur déroulement de carrière : ils peuvent depuis accéder au cadre d'emplois supérieur en catégorie C d'agent de maîtrise par promotion interne, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, classé en catégorie B, par un concours interne dédié.

Par ailleurs, les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manœuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), applicable au cadre d'emplois des ATSEM en application du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, pour valoriser les missions des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 17 janvier 2023 – N°3768](#)

■ Coût de la formation des agents pour les communes

Compte tenu de leur impact sur le fonctionnement des collectivités territoriales, les règles relatives à la formation des personnels dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur. L'objectif de ces dispositions est de garantir une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes des employeurs territoriaux.

L'article L. 421-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) rappelle que la formation professionnelle tout au long de la vie est un droit reconnu à tout agent public. L'article L. 422-21 du même code précise, pour la fonction publique territoriale, la nature des formations couvertes par ce droit telles que la formation d'intégration et de professionnalisation dite « statutaire », la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent ou encore les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation. L'employeur public doit donc participer au financement des actions de formation de ses agents.

S'agissant des collectivités territoriales, un dispositif de financement spécifique permet le plus souvent à la collectivité de ne pas supporter le coût réel des formations dont bénéficie son agent, notamment pour les plus petites d'entre elles. En effet, les formations dispensées aux personnels territoriaux sont financées en majorité par une cotisation qui ne peut excéder 0,9 %, prélevée sur la masse salariale des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Il s'agit d'une contribution obligatoire due par les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dotés au moins, au 1^{er} janvier de l'année de recouvrement, d'un emploi à temps complet. En contrepartie, les personnels territoriaux participent, sans charge supplémentaire pour les collectivités territoriales qui les emploient, aux formations prévues par le CNFPT.

Son programme de formation est revu chaque année sur la base des plans de formation, annuels ou pluriannuels, que les collectivités territoriales lui adressent en application des articles L. 423-3 et suivant du CGFP. Il y a donc une adéquation entre l'offre de formation dispensée et les besoins exprimés par les employeurs territoriaux. Comme indiqué supra, les formations financées au moyen de la cotisation de 0,9 % ne font l'objet d'aucun financement complémentaire des collectivités territoriales.

Si les collectivités territoriales décident de ne pas recourir au CNFPT, elles supportent intégralement le coût de la formation lequel s'ajoute à la cotisation intégralement due, sauf si le conseil d'administration du CNFPT décide de la diminuer. De même, si les collectivités demandent une formation particulière non prévue dans le programme du CNFPT, elles lui versent une participation financière supplémentaire.

Par ailleurs, s'agissant des formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (CPF), au sens de l'article L. 422-21 précité, lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation proposées par l'employeur ou mises en place au titre de la contribution versée au CNFPT.

Pour les formations qui n'entrent pas dans ces deux dernières hypothèses, l'article 9 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que l'organe délibérant peut par délibération déterminer des plafonds de prise en charge des frais dans le cadre de l'utilisation du CPF.

Enfin, si le fonctionnaire territorial bénéficie du congé de formation professionnelle prévu aux articles L. 422-1 et L. 422-35 du CGFP, l'indemnité qui lui est versée par l'employeur est forfaitaire, plafonnée (l'indemnité mensuelle ne peut pas être supérieure à 2 712,58 € brut par mois) et dégressive et le fonctionnaire territorial s'engage à rester dans la fonction publique pour une période minimale. Au surplus, les collectivités et établissements publics qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le centre de gestion dont relève le fonctionnaire de tout ou partie du montant des indemnités versées, en application de l'article 17 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale. Ce dispositif permet ainsi de concilier le respect du droit à la formation des agents territoriaux et la charge financière supportée par les employeurs territoriaux, notamment les plus petites communes.

[Réponse ministérielle Sénat du 19 janvier 2022 – N°03296](#)

■ Temps de formation de la police municipale

L'article L. 511-7 du Code la sécurité intérieure, inséré par la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de transformation de la fonction publique, a prévu la possibilité d'une dispense de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation au bénéfice des agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale compte tenu de leurs expériences professionnelles antérieures.

Les modalités de ce régime de dispense, qui vise les agents issus des forces de sécurité intérieure, ont été définies par les décrets n° 2020-1243 et 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant le statut particulier de chaque cadre d'emplois de la police municipale et le contenu de la formation d'intégration et de professionnalisation, après une large concertation avec l'ensemble des acteurs concernés.

Cette réforme est effective pour les agents des cadres d'emplois de la police municipale issus de la gendarmerie et de la police nationales. Comme le notait la Cour des comptes dans son rapport d'octobre 2020 sur la gestion et le fonctionnement des polices municipales, 70% des agents de police municipale recrutés annuellement sont d'anciens gendarmes ou policiers nationaux.

Par ailleurs, le Gouvernement est particulièrement attentif aux délais d'entrée en formation et des travaux sont en cours, notamment avec le Centre national de la fonction publique territoriale afin d'examiner les pistes permettant de les réduire.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 24 janvier 2023 – N°2356](#)

■ Modalités d'attribution du régime indemnitaire aux policiers municipaux

Le régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale se compose de l'indemnité mensuelle spéciale de fonctions, de l'indemnité d'administration et de technicité pour les fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380 et les fonctionnaires de catégorie C et, le cas échéant, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires en application des décrets n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres et n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

S'agissant des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des directeurs de police municipale, ils peuvent percevoir un régime indemnitaire composé d'une indemnité spéciale de fonctions constituée de deux parts (une part fixe d'un montant annuel maximum de 7 500 euros et d'une part variable déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un taux individuel fixé dans la limite de 25 %) en application du décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

En raison de la spécificité des fonctions exercées par les fonctionnaires relevant des différents cadres d'emplois de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel, n'a pas été rendu applicable aux fonctionnaires de police municipale. Ces derniers bénéficient toutefois d'un régime indemnitaire modulable qui ne leur est pas défavorable ainsi qu'en atteste une part indemnitaire dans la rémunération en moyenne supérieure à celle dont bénéficient les autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Le Gouvernement examine toutefois les évolutions possibles du régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale afin notamment d'en simplifier les règles.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 31 janvier 2022 – N°1199](#)

■ Rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a en effet introduit une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions, distincte de la démission, dénommée rupture conventionnelle. **La rupture conventionnelle est ouverte, à titre expérimental, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, aux fonctionnaires territoriaux. La convention de rupture conventionnelle signée par un fonctionnaire territorial et son employeur définit le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) versé à l'agent en application de l'article 72 précité.**

Le fonctionnaire territorial qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'ISRC. Il en va de même du fonctionnaire territorial qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre. L'obligation de remboursement de l'ISRC est donc conditionnée à la qualité d'agent public sur son nouvel emploi.

En conséquence, un agent recruté sous le régime de droit privé par une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière n'a pas la qualité d'agent public. Les dispositions relatives à l'obligation de rembourser l'ISRC ne lui sont pas applicables. Ces dispositions s'appliquent en revanche à tous les agents publics dont le directeur de la régie et l'agent comptable s'il a la qualité de comptable public.

[Réponse ministérielle Sénat du 26 janvier 2022 – N°02234](#)

■ Mise en place d'un treizième mois

Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP). Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.

Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière.

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur. Compte tenu de leur caractère dérogatoire, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages.

Chaque collectivité ou établissement est néanmoins d'ores et déjà libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 24 janvier 2022 – N°2964](#)

■ Situation des personnels paramédicaux des centres municipaux de santé

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. Ces accords prévoient d'une part, une revalorisation des carrières et des grilles indiciaires pour l'ensemble des agents paramédicaux indépendamment de l'établissement ou du service dans lequel ils exercent.

Dans la fonction publique territoriale, les infirmiers en soins généraux, puéricultrices, cadres de santé, pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, infirmiers, puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ont été reclassés au sein de grilles indiciaires plus favorables à compter du 1^{er} janvier 2022.

À compter de cette même date, deux nouveaux cadres d'emplois relevant de la fonction publique territoriale, classés en catégorie B, ont été par ailleurs créés pour les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture, qui relevaient de la catégorie C, afin de mieux reconnaître leurs compétences.

La revalorisation salariale prévue par les accords du Ségur de la santé s'est par ailleurs traduite par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente. D'un montant de 237,65 euros bruts mensuels, ils sont respectivement versés à certains fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent leurs fonctions dans certains établissements et services sociaux et médico-sociaux créés ou gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics et dans certains services départementaux en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 modifiée de financement de la sécurité sociale pour 2021.

S'agissant spécifiquement des centres de santé créés ou gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions fixées par les articles L. 6323-1 et suivants du code de la santé publique, ils ne figurent pas à ce jour parmi la liste des établissements, services ou centres qui ouvrent droit au CTI mentionnés aux A, B, C ou D du I de l'article 48 précité. Comme le précise l'article L. 6323-1-3 du code de la santé publique, les centres de santé peuvent être créés et gérés par différents organismes (organismes à but non lucratif, départements, communes ou leurs groupements, établissements publics de santé ou personnes morales gestionnaires d'établissements privés de santé à but non lucratif ou à but lucratif).

Une éventuelle extension du CTI aux agents exerçant leurs fonctions au sein des centres publics ou privés de santé requiert par conséquent une approche globale, quel que soit leur secteur ou leur organisme de rattachement.

Par ailleurs, une mission a été récemment confiée à l'Inspection générale des affaires sociales afin d'examiner l'organisation, les missions et les modalités de financement des centres de santé. La question de l'extension du complément de traitement indiciaire aux agents territoriaux y exerçant leurs fonctions fera dans ce cadre l'objet d'une attention particulière.

Réponse ministérielle Ass Nat du 31 janvier 2022 – N°499