Zoom sur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

MARS 2023

SOMMAIRE

Textes officiels

	Pages
Organisation des concours réservés sur titres	2
Recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026	2
Résiliation et de dénonciation des contrats et règlements par voie électronique	2
Exécution de la dépense publique par carte d'achat	3
Congé spécifique pour les parents - Maladie chronique de leur enfant	3

Jurisprudence

Conseil de discipline – Audition des témoins	4
Enquête administrative partiale - Incidences sur la procédure disciplinaire	4
Etat pathologique préexistant - Accident de service	5
Refus illégal de renouvellement de contrat - Pas d'indemnisation	6
Stagiaire - Reclassement	6
Changement d'affectation	7
Discipline – Communication du dossier	7
Une enquête administrative doit être menée avec loyauté	8
Pesticides - Reconnaissance en maladie professionnelle	9

Réponses ministérielles

Policiers municipaux - Vidéoprotection	10
Temps de travail	10
Compétences - Gardes champêtres et policiers municipaux	11
Treizième mois des employés communaux et d'intercommunalités	11
Attractivité des métiers de la fonction publique territoriale	12
Reprise d'activité - Licenciement des agents contractuels	12
Devenir des brigades cynophiles municipales	13
Marché public sans publicité ni mise en concurrence préalable	13
Difficultés relatives à la titularisation des contractuels de la fonction publique	14
Réforme de la protection sociale complémentaire dans la FP territoriale	15
Mutation et CET	16
ATSEM	16
Prise en compte de la pénibilité du travail pour le passage aux 1 607 heures	17

Textes officiels

■ Décret n° 2023-159 du 7 mars 2023 fixant les règles d'organisation des concours réservés sur titres prévus par l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Le décret a pour objet de prévoir les modalités d'organisation des concours réservés prévus par l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.
Ces concours peuvent être ouverts, pour une durée de trois ans, pour les cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des techniciens paramédicaux territoriaux. Les fonctionnaires souhaitant se présenter à ces concours doivent justifier d'au moins cinq années de services publics effectifs, pour l'accès aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois concernés.
Par ailleurs, les candidats aux concours doivent être en possession de l'un des titres ou diplômes prévus par les dispositions statutaires relatives au recrutement dans le cadre d'emplois d'accueil considéré.

JO du 08 mars 2023 – N° 0057

■ Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026

Le Président de la République a fixé l'objectif de recrutement d'un million d'apprentis d'ici la fin du quinquennat. Dans un objectif d'exemplarité des employeurs publics et afin de poursuivre la dynamique engagée depuis 2017, **la présente circulaire fixe, pour la période 2023-2026, des objectifs ambitieux et renforcés d'accueil d'apprentis dans les trois versants de la fonction publique.**

www.legifrance.gouv.fr

■ Décret n° 2023-182 du 16 mars 2023 relatif aux modalités techniques de résiliation et de dénonciation des contrats et règlements par voie électronique

Le décret fixe les modalités d'accès et d'utilisation de la fonctionnalité de résiliation et de dénonciation des contrats ou des règlements par voie électronique prévue à l'article 17 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
Le décret assure au souscripteur d'assurance, à l'adhérent et au membre participant la possibilité de notifier à l'organisme assureur, à la mutuelle ou à l'institution de prévoyance ou à leurs unions la résiliation d'un contrat ou la dénonciation d'un règlement, en lui garantissant un accès facile, direct et permanent à la fonctionnalité prévue par la loi.
Ainsi, depuis l'interface en ligne (notamment le site internet ou l'application mobile) mise à disposition des souscripteurs, des adhérents ou des membres participants, ces derniers accèdent directement à la fonctionnalité de résiliation ou de dénonciation. Le souscripteur, l'adhérent ou le membre participant est alors amené à renseigner les informations mentionnées par le présent décret permettant de l'identifier et de formuler sa demande de résiliation d'un contrat ou de dénonciation d'un règlement.
Un rappel général des conditions et des conséquences de cette opération est présenté. Enfin, il est ensuite dirigé vers une dernière page récapitulative des informations fournies à partir de laquelle il notifie sa résiliation ou sa dénonciation.

JO du 17 mars 2023 – N° 0065

■ Décret n° 2023-209 du 27 mars 2023 relatif à l'exécution de la dépense publique par carte d'achat

Le décret définit les conditions d'émission et d'utilisation par une entité publique de la carte d'achat. Il indique dans quelles conditions sont arrêtées les dépenses susceptibles d'être réglées par ce dispositif.
Il précise les modalités de paiement des entreprises financières émettant la carte d'achat et les règles d'élaboration du relevé d'opérations.

JO du 29 mars 2023 – N° 0075

■ Décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant

Le texte définit la liste des pathologies chroniques **ouvrant droit au congé spécifique de deux jours minimum pour les salariés lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de leur enfant.**

JO du 29 mars 2023 – N° 0075

Jurisprudence

■ Conseil de discipline – Audition des témoins

Ni les dispositions du décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ni aucune autre disposition ou principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci.
Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins. Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition.
En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.
En l'espèce, M. B n'a pas été informé préalablement à la tenue du conseil de discipline, qui s'est réuni en son absence, de l'audition de témoins cités par l'administration. Dans ces conditions, le juge des référés du tribunal administratif de Limoges a commis une erreur de droit en jugeant que le moyen tiré de la méconnaissance du caractère contradictoire de la procédure n'était pas propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux sur la légalité de la décision dont la suspension était demandée.

Conseil d'Etat du 08 mars 2023 - N° 463478

■ Enquête administrative partiale - Incidences sur la procédure disciplinaire

Si la méconnaissance du principe d'impartialité par un organe d'inspection ou de contrôle, à un stade antérieur à la procédure disciplinaire, est susceptible d'avoir une incidence sur l'établissement des faits et sur leur qualification par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, elle ne saurait suffire, par elle-même, à établir l'inexactitude matérielle des faits qui fondent la sanction ou à caractériser une erreur d'appréciation ou une erreur de droit entachant cette décision. 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 sont établis au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier et, dans l'affirmative, s'ils présentent un caractère fautif de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.
En l'espèce, la décision d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de M. B, qui a conduit au prononcé de la sanction de mise à la retraite d'office, a été prise au vu d'un rapport de contrôle des comptes et de la gestion de l'INSEP de la Cour des comptes et d'un rapport de l'inspection générale de la jeunesse et des sports. **Le requérant ne saurait utilement soutenir que la méconnaissance du principe d'impartialité par l'un des auteurs du rapport de l'inspection générale, dont la mission ne constitue pas une phase de la procédure disciplinaire, affecterait la régularité de cette procédure.**
Par ailleurs, à supposer établie la circonstance que le rapport de l'inspection générale de la jeunesse et des sports ne se prononce pas sur certains faits susceptibles d'amoindrir la responsabilité de M. B, ce dernier, qui n'assortit d'aucune précision l'affirmation selon laquelle il n'aurait pu avoir accès à certaines informations propres à relativiser sa responsabilité, a pu, tout au long de la procédure disciplinaire, faire valoir les éléments de nature à atténuer les fautes susceptibles de lui être reprochées. **Dans ces conditions, le moyen tiré de ce que les omissions du rapport l'inspection générale auraient porté une atteinte irrémédiable aux droits de la défense doit être écarté.**

Conseil d'Etat du 18 novembre 2022 - N° 457565

■ Etat pathologique préexistant - Accident de service

Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.
En l'espèce, Mme A soutient que l'accident cardiaque dont a été victime son époux le 30 novembre 2017 aurait été causé par un stress professionnel imputable au service. Elle se prévaut des conclusions du médecin expert désigné par le recteur, qui a émis un avis favorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident du 30 novembre 2017.
Il ressort des termes de ce rapport d'expertise que, alors que M. B... assistait à un conseil de classe, il fut pris de tremblements quelques instants après avoir pris la parole, avant de s'affaisser, puis d'être transporté par le SAMU auprès du service de réanimation de l'hôpital Lariboisière, où il devait décéder le 12 décembre 2017. **L'expert, après avoir relevé que le décès de M. B est dû à un arrêt cardiaque par fibrillation ventriculaire évoluant vers une anoxie cérébrale puis une mort encéphalique, précise que l'intéressé avait subi un infarctus du myocarde associé à une dilatation coronaire en 2003 et qu'il était régulièrement suivi depuis lors, un examen cardiologique ayant notamment été réalisé en juillet 2017. Le médecin expert indique enfin que le trouble du rythme cardiaque survenu le 30 novembre 2017 pouvait soit " *être autonome, et dans ce cas favorisé par la tension et le stress qui régnaient dans cette période* ", soit " *être concomitant d'un nouvel incident coronaire chez un patient à haut risque par le seul fait qu'il avait des antécédents d'infarctus préalable* " et que " *dans ce cas également, l'incident coronarien lié à une rupture de plaque d'athérome, a pu être favorisé par le stress* ".**
Si l'expert en conclut que la " *pathologie constatée résulte de manière unique, directe et certaine du fait accidentel du 30 novembre 2017* ", M. B, qui avait subi, ainsi que l'a rappelé l'expert, un infarctus du myocarde en 2003, présentait ainsi un état pathologique préexistant à l'accident dont il a été victime le 30 novembre 2017. **Par ailleurs, le certificat médical, établi le 17 janvier 2018 par le médecin cardiologue ayant suivi M. B, constate que si l'état de santé de ce dernier s'avérait rassurant en juillet 2017, le stress " *de n'importe quelle origine et en particulier professionnel* " pouvait lui être fatal. Ainsi, il ne ressort pas des pièces du dossier que la crise cardiaque subie par M. B, alors même qu'elle est survenue dans le cadre de son activité d'enseignant, aurait eu une relation directe, certaine et déterminante avec le service.**
A cet égard, si Mme A, qui soutient que M. B avait été, peu avant son décès, confronté à des épisodes de stress inhabituels pour lui, se prévaut, outre d'une attestation rédigée par elle-même, des attestations d'une ancienne collègue de M. B faisant état du grand investissement de l'intéressé dans ses fonctions et des désaccords qu'il avait pu connaître, peu avant son décès, avec la directrice, récemment nommée, du lycée Jules Richard, il ne ressort pas des pièces du dossier que ces éléments, compte tenu des antécédents médicaux de M. B, puissent être regardés comme la cause directe, certaine et déterminante de la crise cardiaque qu'il a subie.
Ainsi, le recteur de la région académique Ile-de-France, recteur de l'académie de Paris a pu l »galement refuser de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident.

CAA de Paris du 17 mars 2022 - N° 20PA00799

Refus illégal de renouvellement de contrat - Pas d'indemnisation

En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un agent public contractuel irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure de non renouvellement de son contrat pour motif disciplinaire illégalement prise à son encontre.
Sont ainsi indemnisables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressé, un lien direct de causalité. Pour apprécier à ce titre l'existence d'un lien de causalité entre les préjudices subis par l'agent et l'illégalité commise par l'administration, le juge peut rechercher si, compte tenu des fautes commises par l'agent et de la nature de l'illégalité entachant la mesure prise pour un motif disciplinaire, **la même mesure aurait pu être légalement prise par l'administration.**
En l'espèce, le non-renouvellement du contrat de M. B était fondé notamment sur l'exploitation d'une activité de traiteur à domicile dans le logement qui a été mis à sa disposition et que ces faits, qui ne sont pas dépourvus de liens avec le service, sont également susceptibles de justifier une sanction disciplinaire. Il en résulte également que M. B n'a pas été mis à même de faire valoir ses observations avant l'intervention de la décision de non-renouvellement de son contrat et que c'est pour ce motif que la cour a annulé la décision du maire du Vésinet.
Toutefois, quand bien-même M. B avait reçu un avis favorable au renouvellement de son contrat, la découverte de l'exercice par l'intéressé d'une activité commerciale dans le logement concédé par la commune, dont la réalité n'est pas contestée, méconnaissant les règles sur le cumul d'activité et l'occupation des logements de fonction, pouvait justifier le non-renouvellement du contrat de M. B, les réglementations y afférentes n'étant pas dépourvues de lien avec le service. Il suit de là que, nonobstant l'illégalité externe entachant la décision du 24 septembre 2014 refusant le renouvellement de son contrat, la même mesure aurait pu être légalement prise par l'administration. **Il n'y a donc pas de lien de causalité entre l'illégalité résultant de l'impossibilité pour M. B de faire valoir ses observations et les préjudices dont il se prévaut.**
M. B n'est pas fondé à se plaindre de ce que le tribunal administratif de Versailles a rejeté sa demande tendant à l'indemnisation des préjudices résultant de la décision du 24 septembre 2014 refusant le renouvellement de son contrat.

CAA de Versailles du 09 février 2023 - N° 21VE01124

Stagiaire - Reclassement

Si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, **ni ce principe général, ni les dispositions du code général de la fonction publique, ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassé dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive.**
Il en va de même si l'état de santé de l'agent le rend totalement et définitivement inapte à l'exercice de toute fonction.
Par suite, Mme C, fonctionnaire stagiaire, ne peut utilement soutenir qu'à défaut d'avoir recherché effectivement à la reclasser, la décision prononçant son licenciement est illégale.

CAA de Lyon du 16 mars 2022 - N° 20LY00091

■ Changement d'affectation

Une réaffectation pour répondre à une insuffisance d'agent n'est pas une sanction.
En l'espèce, le maire de la commune de Pluneret a décidé de procéder au changement d'affectation de M. C, Adjoint territorial d'animation de 1ère classe qui exerçait les fonctions de directeur de l'accueil de loisirs sans hébergement, sur des fonctions d'agent d'animation au sein de cette structure à compter du 1er janvier 2018.
La nouvelle affectation de M. C. a été décidé en raison de carences dans l'accomplissement de ses tâches de responsable consistant en des lacunes dans la gestion administrative du service, le fait de ne pas se porter garant des décisions prises par la municipalité, le manque de transversalité avec la coordinatrice enfance jeunesse et de concertation avec les animateurs, le fait de ne pas prendre d'initiative ou de ne pas être force de proposition et de ne pas anticiper sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité.
L'attention de M. C a été appelée à plusieurs reprises à partir du mois de novembre 2015 par la coordinatrice enfance jeunesse, recrutée à compter du 1er mars 2015, sur ses carences dans l'exercice de ses fonctions de directeur, notamment en matière de préparation et mise en oeuvre du projet pédagogique et des activités, d'anticipation des besoins en matière de personnel et d'organisation des plannings des animateurs, d'encadrement de l'équipe et de communication et de préparation de ses propres absences. Ces carences, étayées par l'invocation d'éléments factuels précis dont la réalité n'est pas remise en cause par M. C, ont été abordées lors de la réunion du 27 octobre 2016 en présence du maire, à la suite de laquelle M. C a été placé en congé de maladie imputable au service.
Les pièces produites, notamment le contenu des courriels adressés les 15 avril 2016, 29 avril 2016, 20 mai 2016, 7 juin 2016 par la coordinatrice enfance jeunesse ainsi que les écrits de la personne ayant vocation à remplacer M. C durant ses absences, révèlent que ces carences constituaient, par les dysfonctionnements organisationnels induits, une entrave au bon fonctionnement du service d'accueil de loisirs sans hébergement et qu'un accompagnement lui permettant de progresser dans l'adaptation aux fonctions de directeur lui était proposé par sa supérieure hiérarchique.
Dans ces conditions, quand bien même elle ne concerne, au sein du service, que M. C et prend en compte des faits relatifs à sa manière de servir pour le repositionner sur un emploi correspondant à son grade, la décision du 15 décembre 2017, qui n'est pas motivée par l'intention de le sanctionner mais la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service d'accueil de loisirs sans hébergement de la commune de Pluneret, s'analyse comme un changement d'affectation dans l'intérêt du service et n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire.

CAA de Nantes du 15 juin 2021 - N° 20NT01657

■ Discipline – Communication du dossier

Aux termes de l'article L. 532-4 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes. L'administration doit l'informer de son droit à communication du dossier. Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à l'assistance de défenseurs de son choix.
Il résulte de ces dispositions qu'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même d'obtenir communication de son dossier. Toutefois, ces mêmes dispositions n'obligent pas l'administration à communiquer spontanément l'ensemble de son dossier individuel à l'agent concerné, mais seulement à le mettre à même d'en demander la communication.

TA de Rennes 17 février 2023 - N° 2300297

Une enquête administrative doit être menée avec loyauté

En l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen. **Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.** Il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir.

En l'espèce, le supérieur hiérarchique de Mme C et responsable financier et administratif de la bibliothèque municipale de Valenciennes, a été interpellé, lors de son retour de congé, par des agents de son service pour des faits mettant en cause le comportement de Mme C les 27 et 28 juillet 2017. Durant l'absence de son supérieur hiérarchique et en dépit de la présence d'un cadre pour assurer l'intérim de direction, celle-ci aurait outrepassé ses prérogatives en intervenant dans des questions de gestion des ressources humaines qui ne relevaient pas de sa responsabilité et fait preuve d'une particulière agressivité en dénigrant notamment son supérieur hiérarchique.

La commune a alors diligenté une enquête administrative visant à identifier la nature et l'étendue des dysfonctionnements dénoncés au sein de la bibliothèque municipale pouvant nuire au bon fonctionnement du service et aux conditions de travail des agents.

Contrairement à ce que soutient la requérante qui dénonce une attitude déloyale de son employeur, il ne ressort pas des termes du courrier électronique du 25 septembre 2017 qui lui a été adressé par la directrice des ressources humaines l'informant de la date de son audition, ni de ceux de la lettre de convocation officielle qui a suivi, que l'objet de cette enquête aurait été de l'entendre exclusivement sur l'agression qu'elle estime avoir subie de la part d'un de ses collègues.

Il ressort des pièces du dossier que l'ensemble des personnels du service dans lequel travaillait l'intéressée ont été auditionnés, et que la très grande majorité des agents, par des témoignages concordants, ont spontanément dénoncé l'attitude inappropriée de Mme C, sans qu'il puisse être reproché à la commission d'avoir incité les agents à tenir des propos qui lui étaient défavorables.

En outre, si Mme C reproche à la commission de l'avoir entendue alors qu'elle était en arrêt pour maladie, rien ne lui interdisait de ne pas se rendre à cette audition compte tenu de son état de santé.

Dans ces conditions, et alors qu'aucun principe général n'imposait à la commission de permettre à Mme C d'être assistée dans le cadre de cette enquête administrative qui avait uniquement pour but de faire objectivement la lumière sur les dysfonctionnements, le moyen tiré de ce que la procédure menée par la commune de Valenciennes a été déloyale à l'égard de Mme C doit être écarté.

CAA de Douai du 17 mars 2022 - N° 21DA00804

■ Pesticides - Reconnaissance en maladie professionnelle

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

En l'espèce, les rapports d'expertise de deux neurologues précisent, que M. B est atteint d'une maladie de Parkinson de type akinéto-hypertonique diagnostiquée en 2008 et ne présente aucun antécédent familial ou médical. En outre, il a exercé les fonctions de jardinier du mois d'avril 1967 au mois d'avril 1990 au cours desquelles il a été en contact avec des produits phytosanitaires dont il ressort, en l'état des connaissances scientifiques actuelles, que la toxicité accroît le risque de développer une maladie de Parkinson.

De plus, si M. B a exercé des fonctions d'encadrement au sein du service des espaces verts de la commune de Redon de 1990 à 2002, il n'est pas contesté qu'il occupait un bureau situé à proximité du lieu de stockage des produits phytosanitaires sans mesure de protection particulière de nature à prévenir tout risque d'exposition, M. B soutenant par ailleurs que pendant cette période, il a lui-même épandu ces produits.

La commune de Redon, qui se borne à faire valoir que les conditions prévues par le tableau n° 58 de maladies professionnelles mentionné aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale pour reconnaître une présomption d'imputabilité au service ne sont pas remplies - ces conditions étant au demeurant inapplicables au présent litige - n'apporte aucun élément de nature à discuter du lien direct que présente la maladie de Parkinson dont est atteint M. B avec l'exercice de ses fonctions de 1967 à 2002.

Au regard de ce qui précède, le lien direct de la pathologie de M. B avec l'exercice de ses fonctions au sein de la commune de Redon est établi, de sorte que la décision attaquée est entachée d'une erreur d'appréciation.

Ainsi, la décision du 22 novembre 2019 par laquelle le maire de la commune de Redon a rejeté la demande de reconnaissance de la maladie de M. B comme professionnelle doit être annulée.

TA de Rennes 17 février 2023 - N° 2000345

Réponses ministérielles

Policiers municipaux - Vidéoprotection

La loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés a apporté un certain nombre d'améliorations visant à prendre en compte les besoins de sécurité des policiers municipaux : ainsi, l'article L. 511-5-2 du CSI et le décret pris pour son application (décret n° 2022-210 du 18 février 2022) ont encadré et complété le régime de création et de fonctionnement des brigades cynophiles pouvant être utilisées pour l'accomplissement des missions des agents de police municipale.
Par ailleurs, cette même loi a modifié les articles L. 252-2 et L. 252-3 du CSI pour permettre aux agents de police municipale individuellement désignés et dûment habilités de visionner les images issues des systèmes de vidéoprotection des autorités publiques et des commerçants habilités à mettre en œuvre de tels systèmes.
Toutefois, conformément à décision du Conseil constitutionnel portant sur cette loi (décision n° 2021-817 DC du 20 mai 2021), ils ne peuvent accéder qu'aux dispositifs mis en œuvre sur le territoire de la commune ou de l'intercommunalité sur lequel ils exercent leur mission.
Enfin, cette même loi a permis la mise à disposition d'agents de police municipale par un EPCI dans le cadre d'une convention aux fins de visionner des images de vidéoprotection et ouvert la possibilité pour des syndicats mixtes d'exploiter des centres de supervision urbaine, éventuellement sur plusieurs départements (article L. 132-14 du CSI).

Réponse ministérielle Sénat du 02 mars 2023 – N°00271

Temps de travail

Le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 dispose que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents territoriaux sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.
L'article 3 du décret du 25 août 2000 précité relatif aux garanties minimales que l'organisation du temps de travail doit respecter dans la fonction publique de l'État est applicable dans la fonction publique territoriale. Cet article prévoit, notamment, que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures, que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures et qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt-minutes.
Les collectivités territoriales et leurs établissements publics disposent toutefois de la possibilité de déroger à ces garanties minimales dans deux situations en application du II de ce même article 3. **Il peut être dérogé à ces garanties d'une part, lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, et d'autre part, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée après en avoir informé les représentants du personnel du comité social territorial. Cette dernière situation ne saurait justifier une dérogation permanente aux garanties minimales de travail compte tenu de son caractère exceptionnel.**
Sous réserve des dérogations susmentionnées, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenues de respecter les garanties minimales de l'organisation du travail de leurs agents. Dans l'hypothèse où ces garanties ne seraient pas respectées, le juge administratif considère qu'il appartient, dans le cadre d'une procédure contentieuse engagée devant lui, à l'agent territorial requérant d'établir la méconnaissance, par l'autorité territoriale, des règles applicables en matière de garanties minimales de travail. Dans ce cadre, le non-respect délibéré des règles relatives aux garanties minimales de travail est susceptible, le cas échéant, d'engager la responsabilité de la collectivité.

Réponse ministérielle Sénat du 02 mars 2023 – N°01296

■ Compétences - Gardes champêtres et policiers municipaux

Le décret n° 2022-185 du 15 février 2022 modifiant la classe de la contravention prévue à l'article R. 610-5 du Code pénal et instituant de nouvelles contraventions a créé deux nouvelles infractions dans le Code pénal, à savoir le non-respect d'un arrêté d'occupation du domaine public (article R. 644-2-1 du Code pénal) et l'ouverture sans motif légitime de borne à incendie (article R. 644-6 du Code pénal).
Les agents de police municipale, les gardes champêtres, les agents de surveillance de Paris mentionnés à l'article 21 du présent code ainsi que les agents de la ville de Paris chargés d'un service de police peuvent constater par procès-verbaux lorsqu'elles sont commises sur le territoire communal, sur le territoire de la commune de Paris ou sur le territoire pour lesquels ils sont assermentés et qu'elles ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête, les contraventions du Code pénal mentionnées dans l'article R. 15-33-29-3 du Code de procédure pénale, où ne figurent pas les deux infractions des articles R. 644-2-1 et R. 644-6 du Code pénal précitées.
Le ministre de l'Intérieur et des Outre-mer a été saisi aux fins de permettre aux agents de police municipale de constater ces infractions par procès-verbal et donc de compléter la liste prévue par l'article R. 15-33-29-3 du Code de procédure pénale.

Réponse ministérielle Sénat du 02 mars 2023 – N°01462

■ Treizième mois des employés communaux et d'intercommunalités

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'affection 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 Sénat du 16 mars 2023 – N°03730

■ Attractivité des métiers de la fonction publique territoriale

Corollaire de la baisse du chômage, les tensions sur le marché du travail affectent le secteur privé comme l'ensemble de la fonction publique. Au sein de la fonction publique territoriale, les filières médico-sociale, technique et administrative sont particulièrement concernées. Les emplois de secrétaire de mairie et de policier municipal n'échappent pas à cette réalité.
Le Gouvernement a pris des premières mesures en revalorisant la rémunération des agents publics. Tous les agents publics ont ainsi bénéficié, le 1er juillet 2022, de l'augmentation de 3,5 % du point d'indice de la fonction publique. Il s'agit de la plus forte hausse depuis 37 ans. Les secrétaires de mairie exerçant leur activité dans les communes de moins de 2 000 habitants ont également bénéficié d'un doublement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), portée de 15 à 30 points en février 2022. Par ailleurs, les employeurs territoriaux ont la possibilité d'octroyer un régime indemnitaire dans la limite des plafonds prévus.
Au delà de ces premières mesures, le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé, à Nantes le 1er février dernier, une réforme pour l'attractivité de la fonction publique. Celle-ci repose d'une part sur un programme d'amélioration continue des conditions et de l'environnement de travail des agents (pratiques managériales, environnement et équipement de travail, accompagnement RH, santé au travail, égalité professionnelle, logement…). D'autre part, le ministre souhaite refondre les accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique. L'objectif de celui-ci est de renforcer l'attractivité de la fonction publique, en revoyant les conditions d'accès à celle-ci (notamment les concours), en offrant des parcours de carrière plus motivants et en faisant évoluer la structure des rémunérations. Les représentants des employeurs territoriaux seront étroitement associés à ces chantiers qui concerneront les trois versants de la fonction publique.

Réponse ministérielle Sénat du 16 mars 2023 – N°04317

■ Reprise d'activité - Licenciement des agents contractuels

Aux termes de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, « lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat » qui reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires. Dans l'hypothèse de refus des agents, « leur contrat prend fin de plein droit » et la personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité doit appliquer les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.
Ces dispositions n'imposent pas à l'employeur une recherche de reclassement. En effet, les hypothèses dans lesquelles les recherches de reclassement doivent être mises en œuvre sont limitativement identifiées par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (articles 39-3 et 39-5).
Ainsi, le droit au reclassement bénéficie aux seuls agents contractuels recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, dont le licenciement est envisagé du fait :

- de la disparition du besoin ou de la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- de la transformation du besoin ou de l'emploi ;
- du recrutement d'un fonctionnaire ;
- du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Par conséquent, et dès lors que le licenciement n'est pas né du refus, par l'agent, d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, la réglementation n'impose pas la recherche d'un reclassement dans l'hypothèse du licenciement d'un agent non titulaire de droit public envisagé sur le fondement de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Réponse ministérielle Sénat du 16 mars 2023 – N°04399

Devenir des brigades cynophiles municipales

La présence obligatoire d'un maître-chien entraîneur de police municipale au sein d'une brigade cynophile de plus de cinq chiens permettra à ce dernier d'assurer la formation continue de ses collègues en sus de la formation d'entraînement obligatoire qui sera organisée par le CNFPT.
Cette disposition doit être regardée comme un atout et non un frein pour la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) d'emploi. Le chien de patrouille de police municipale d'une brigade cynophile constituée avant la date d'entrée en vigueur du décret, soit le 21 février 2022, et appartenant à un maître-chien de police municipale, demeure la propriété de celui-ci. Les collectivités qui comptaient une brigade cynophile avant cette date n'ont donc pas l'obligation de faire l'acquisition des chiens qui la composent. En revanche, une convention de mise à disposition doit prévoir l'indemnisation de l'agent propriétaire du chien par la collectivité d'emploi.
S'agissant des brigades cynophiles constituées après le 21 février 2022, les chiens acquis après cette date seront en effet la propriété des collectivités. Toutefois, le chien de patrouille peut être hébergé par un maître-chien de police municipale, dans les conditions prévues par une convention conclue entre le maître-chien de police municipale et la collectivité d'emploi, afin d'éviter de rompre le lien affectif qui s'est installé entre le maître-chien et l'animal et de dispenser la collectivité de la construction d'un chenil.
Par ailleurs, un délai allant jusqu'au 1er janvier 2024 est prévu pour mettre les modalités d'hébergement des chiens de patrouille en conformité avec la nouvelle réglementation. Cela permettra aux communes de disposer d'un délai suffisant pour déterminer avec leurs agents les conditions d'hébergement de l'animal. Ainsi, le Gouvernement n'entend pas remettre en question le décret du 18 février 2022 qui organise un dispositif équilibré avec un délai de mise en œuvre tenant compte de la nécessité de ne pas déstabiliser les brigades cynophiles déjà constituées, ce texte ayant au demeurant fait l'objet de consultations multiples (Association des maires de France, Centre national de la fonction publique territoriale, Conseil national d'évaluation des normes et ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire), dont il a été tenu compte.

Réponse ministérielle Ass Nat du 21 mars 2023 – N°1892

Marché public sans publicité ni mise en concurrence préalable

L'amélioration de l'accès des petites et moyennes entreprises (PME) aux marchés publics et la simplification des procédures sont des préoccupations majeures du Gouvernement. Ces derniers sont, en effet, essentiels pour le développement économique des territoires et la croissance de nos PME.
Dans cette perspective, le seuil de dispense de procédure de publicité et de mise en concurrence préalable, pour l'ensemble des marchés publics, a été relevé en 2019 de 25 000 à 40 000 euros afin de permettre aux acheteurs de négocier directement les achats de faible montant avec les entreprises de leur choix, sous réserve de choisir une offre pertinente, de faire une bonne utilisation des deniers publics et de ne pas contracter systématiquement avec le même opérateur économique.
Concernant plus particulièrement les marchés publics de travaux, ce seuil a été temporairement relevé à 70 000 euros pendant la crise sanitaire avant que la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) ne l'élève à 100 000 euros jusqu'au 31 décembre 2022.
Conformément aux annonces faites par le Gouvernement à l'occasion des assises du bâtiment et des travaux publics qui se sont tenues en septembre 2022, le dispositif de dispense de procédure pour les marchés publics de travaux dont la valeur estimée est inférieure à 100 000 euros hors taxes a été prorogé, jusqu'au 31 décembre 2024, par le décret n° 2022-1683 du 28 décembre 2022 portant diverses modifications du code de la commande publique.
Par cette mesure, le Gouvernement respecte ainsi son engagement de soutien aux entreprises du secteur de la construction particulièrement touchées par la hausse exceptionnelle des prix des matières premières en générant au niveau local de multiples chantiers bénéficiant à l'ensemble du tissu des entreprises du BTP (bâtiment et travaux publics).

Réponse ministérielle Sénat du 23 mars 2023 – N°04664

Difficultés relatives à la titularisation des contractuels de la fonction publique

Le 11 avril 2018, lors du dernier comité de suivi du protocole d'accord Sauvadet, un bilan des opérations de titularisation a été présenté aux organisations syndicales des trois versants de la fonction publique ayant signé le protocole. Cette présentation a permis de mettre en lumière un écart entre les postes offerts aux recrutements réservés et le nombre de recrutements effectifs, largement inférieur.
Aussi, compte tenu de ce bilan mitigé, la perspective d'une nouvelle reconduction du dispositif de titularisation n'a pas été retenue.
Toutefois, de nombreuses évolutions sont intervenues depuis 2018 afin de favoriser le recrutement et le déroulement de carrière des agents contractuels ainsi que les conditions dans lesquelles ils peuvent passer des concours et être reclassés une fois lauréats.
Plusieurs dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ont ainsi permis de créer les conditions d'un plus large accès au CDI (contrat à durée indéterminée) pour les agents occupant un emploi permanent de l'Etat. L'article 18 de cette loi autorise les administrations d'État à recruter directement en CDI pour pourvoir, dans le respect de certaines conditions, l'ensemble des emplois permanents, alors qu'auparavant cette possibilité n'était ouverte qu'aux emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existait pas de corps de fonctionnaires.
Par ailleurs, la sécurisation des parcours professionnels passe par une amélioration des possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI. Afin de favoriser les mobilités inter-versants des agents contractuels de droit public, l'article 71 de la loi de transformation de la fonction publique précitée a créé la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique. Ainsi, un agent lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.
Enfin, les trois décrets propres à chacun des versants de la fonction publique fixant les dispositions générales relatives aux agents contractuels de droit public ont été modifiés en 2022 afin, notamment, d'améliorer les droits de ces agents. L'une des évolutions majeures concerne les conditions d'admission aux concours internes et de reclassement des lauréats des concours externe et internes. Ainsi, l'ancienneté des agents en CDD (contrat à durée déterminée) et en CDI est désormais prise en compte pour l'admission à concourir aux concours internes des trois versants et non plus uniquement aux concours internes du versant dans lequel ces agents sont employés.
Par ailleurs, l'ancienneté est également prise en compte pour le reclassement dans les corps et cadres d'emplois des lauréats des concours externes et internes des trois versants. Antérieurement, cette possibilité était limitée aux concours internes du versant dont les lauréats étaient originaires. Ce reclassement concerne également les agents contractuels qui passent les concours externes. Il convient de préciser que sont également désormais prises en compte dans la durée des services effectifs certaines interruptions de carrière et que les services à temps partiel sont désormais assimilés à des services à temps plein pour notamment l'admission à concourir ainsi que pour la détermination du classement d'échelon.

Réponse ministérielle Sénat du 16 mars 2023 – N°04250

Réforme de la protection sociale complémentaire dans la FP territoriale

Prise sur le fondement de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit les orientations d'une réforme ambitieuse de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics.

S'agissant de la fonction publique territoriale (FPT), cette réforme consacre la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties santé. À l'initiative des employeurs territoriaux, leur participation au financement des garanties prévoyance a également été rendue obligatoire. À cette fin, le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement fixe les montants minimums de référence à la participation des employeurs territoriaux au titre, d'une part, de la santé et, d'autre part, de la prévoyance.

Ainsi, la participation obligatoire des employeurs territoriaux ne peut être inférieure à la moitié du montant de référence fixé à 30 euros pour la couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, correspondant à une participation minimale de 15 euros par mois par agent.

La participation obligatoire des employeurs territoriaux destinée à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude et de décès ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence fixé à 35 euros, correspondant à une participation minimale de 7 euros par mois par agent.

Ces montants de référence et les garanties minimums prévus par le décret du 20 avril 2022 précité feront l'objet d'un débat au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) un an avant leur entrée en vigueur, prévue le 1er janvier 2025 pour les dispositions relatives à la couverture des risques prévoyance et le 1er janvier 2026 pour les dispositions relatives à la couverture des risques santé.

La négociation engagée par les employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la FPT, qui s'inscrit dans l'accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale signé le 12 juillet 2022, comprend, en outre, un thème de négociation portant sur l'amélioration des niveaux de participation des employeurs territoriaux et des garanties minimums fixés par le décret du 20 avril 2022 précité. Cette négociation doit également poser les grands axes de réforme du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, qui constitue la seconde étape nécessaire à la mise en œuvre de la réforme de la PSC dans la FPT.

À partir de ces éléments, les employeurs territoriaux sont incités à s'inscrire dans une démarche de négociation avec les organismes complémentaires afin de déterminer les garanties en matière de santé et de prévoyance à proposer à leurs agents, dans le respect du dispositif minimum fixé par décret. À cet effet, ils pourront également engager une négociation de proximité avec les organisations syndicales représentatives au niveau local afin de convenir préalablement de montants de participation et de garanties supérieurs à ceux fixés règlementairement.

Réponse ministérielle Ass Nat du 21 mars 2023 – N°4516

Mutation et CET

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).

Réponse ministérielle Ass Nat du 28 mars 2023 – N°2086

ATSEM

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été redéfinies par le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'association des maires de France et les représentants du personnel.
Ce même décret a permis d'améliorer le déroulement de carrière des ATSEM, qui peuvent depuis accéder au cadre d'emplois supérieur en catégorie C d'agents de maîtrise par promotion interne, du fait de l'ajout dans leurs missions d'une fonction de coordination, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, en catégorie B, par un concours interne dédié.
S'agissant de la revalorisation des rémunérations et des carrières, les ATSEM ont bénéficié le 1er juillet 2022, comme l'ensemble des agents publics, d'une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice. Ils ont de même bénéficié le 1er janvier 2022, comme tous les agents de la catégorie C de la fonction publique, d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année.
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 28 mars 2023 – N°1822

Prise en compte de la pénibilité du travail pour le passage aux 1 607 heures

En application de l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique (CGFP), les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les limites applicables aux agents de l'État. Pris en application de cet article, le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 dispose en son article 1er que les règles mentionnées à l'article L. 611-2 du CGFP sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.
Il résulte d'une lecture combinée de ces dispositions que la durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine pour les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (soit 1 607 heures par an).
Toutefois, conformément à l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 précité, l'organe délibérant des collectivités ou de leurs établissements peut, après avis du comité social territorial, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail « pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ».
Ainsi que l'a confirmé la juridiction administrative (Cour administrative d'appel de Paris, décision du 31 décembre 2004 n° 03PA03671), la durée annuelle du temps de travail peut être réduite dans la fonction publique territoriale afin de compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches. Il appartient toutefois aux seuls organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de procéder, après avis du comité social territorial, à la fixation de cette durée compte tenu des sujétions particulières auxquelles peuvent être soumis certains agents territoriaux.
Conformément au principe constitutionnel de libre administration, il n'appartient dès lors pas au Gouvernement d'inviter les collectivités territoriales et leurs établissements publics à reconnaître des sujétions particulières, dont l'appréciation ne peut qu'être effectuée au cas par cas, qui justifient une réduction de la durée annuelle du temps de travail.

Réponse ministérielle Ass Nat du 28 mars 2023 – N°4707