



Le petit statutaire mensuel

CDG 30

N°28

Juin 22

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

La jurisprudence

Les questions écrites

Le mot du service emploi

Les fiches procédure

Contestation devant le conseil médical unique

Focus

L'apprentissage

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot croisé statutaire

Le mot du service

Cette fin de mois, a été marquée par l'information donnée par Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, qui a annoncé ce mardi 28 juin une revalorisation du point d'indice de 3,5 % applicable dès le 1er juillet avec effet rétroactif sur la feuille de paie du mois d'août. Un décret sera publié prochainement.

Par ailleurs à l'approche de la période estivale, nous vous proposons un numéro spécial du petit statutaire avec une FAQ consacrée aux congés annuels et à la fin de ce numéro, une grille de mots croisés statutaires tout spécialement réalisée par votre conseiller statutaire Pierre BONANNI !

Nous vous souhaitons un bel été et de passer de bonnes vacances reposantes. Vous retrouverez le petit statutaire à la rentrée.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI
Emilie PLA

p. 2

p. 4

p. 6

p. 7

p. 8

p. 10

p. 12

p. 13

Les dispositions réglementaires

Décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

L'application de [ce décret](#) met un terme à **la possibilité** des demandes de retraite pour invalidité devront désormais être soumises à l'avis des conseils médicaux, réunis en formation plénière.

Réforme des règles de publicité des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements au 1^{er} juillet 2022

2

[L'ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021](#) réforme les règles de publicité des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements, dont les nouvelles modalités entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2022. Les conditions techniques sont prévues, quant à elles, par [le décret n°2021-1311 du 7 octobre 2021](#).

Cette réforme a pour objectif « de moderniser, de simplifier, de clarifier et d'harmoniser les règles et les formalités qui régissent la publicité, l'entrée en vigueur et la conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements ».

De manière générale, les principales modifications sont les suivantes :

- 1/ le recueil des actes administratifs est supprimé et remplacé par la publication sous forme électronique des actes réglementaires et des décisions ne présentant ni un caractère réglementaire, ni un caractère individuel ;
- 2/ Seules les communes de moins de 3500 habitants pourront, par dérogation, assurer la publicité des actes par affichage ou sur papier, mais devront pour cela prendre une délibération ;
- 3/ Le compte rendu de séance est remplacé par une liste des délibérations examinées en conseil municipal, qui sera affichée et publiée sur le site Internet de la commune s'il existe, tout comme le procès-verbal de séance, dont le contenu est désormais codifié.

Ci-dessous des fiches transmises par la préfecture afin de vous accompagner dans la mise en place de cette réforme:

[La note de la préfecture du Gard](#)

[Le choix du mode de publicité pour les communes de moins de 3 500 habitants, les syndicats de communes et les syndicats mixtes fermés](#)

[La dématérialisation de la publicité des actes des collectivités territoriales et de leurs groupements](#)

[Publication en cas d'urgence](#)

[Le point de départ du délai de recours contentieux contre les actes des collectivités territoriales et de leurs groupements](#)

[Le procès-verbal des séances des assemblées délibérantes](#)

[Le registre](#)

[La suppression du compte rendu des séances et la création de la liste des délibérations du conseil municipal](#)

[La suppression du recueil des actes administratifs](#)

Décret n°2022-958 du 29 juin 2022 portant prolongation de la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

3

Ce décret prolonge de six mois jusqu'au 31 décembre 2022 le montant dérogatoire de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation.

Retrouvez le focus sur l'apprentissage page 10.

Jurisprudence

CAA de Versailles, 9 décembre 2021, requête n°19VE02132

Par son arrêt, la cour administrative d'appel de Versailles a confirmé la sanction du 3^{ème} groupe d'exclusion de fonction pour une durée de deux ans infligée à une adjointe territoriale cheffe d'équipe d'un service propreté et ménage.

Lui été reproché un abus de pouvoir sur les agents qu'elle avait pour mission d'encadrer, en participant activement à l'installation d'un climat délétère et anxiogène, en usant de mesures de surveillance abusive et de pressions répétées.

Avaient aussi été instaurées des pratiques managériales discriminatoires, notamment en matière de congé et d'horaires de travail, et des manœuvres destinées à diviser l'équipe par la propagation de rumeurs ou l'organisation de petits déjeuners excluant certain agent.

Les juges ont considéré que ces agissements excédaient les missions de gestion de personnel et ont eu impact notable sur le fonctionnement du service et l'état psychologique d'une partie de l'équipe.

4

CAA de Marseille, 12 mai 2022, requête n°21MA01009

Après qu'un enfant a été oublié dans les locaux d'une halte-garderie communale, une auxiliaire de puériculture territoriale avait été exclue temporairement de ses fonctions pour une durée d'une année, dont six mois avec sursis. Après saisine du conseil de discipline de recours et le rendu d'un avis défavorable, le maire avait finalement retiré la sanction.

L' élu a par la suite saisi la juridiction administrative, en première instance le juge a annulé l'avis du conseil de discipline de recours. L'intéressée à fait appel du jugement.

Il lui était reproché d'avoir oublié et enfermé dans les locaux de la halte-garderie un enfant, de ne pas avoir respecté les horaires de fermeture et de s'être absenté sans autorisation l'après-midi.

La cour en déduit que l'oubli et l'enfermement de l'enfant, dans des circonstances de carence de surveillance et de mise en place de procédure de pointage des familles, caractérise un manquement de l'intéressé à ses obligations professionnelles, justifiant ainsi la sanction disciplinaire.

Décision Conseil d'Etat du 1^{er} juin 2022

Par une décision du 1^{er} juin, le Conseil d'État a décidé de transmettre au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité, posée par quatre communes du Val-de-Marne, portant sur des dispositions sur le temps de travail issues de la loi du 6 août 2019. Le Conseil devra rendre sa décision dans un délai de trois mois.

Les communes du Val de Marne – Bonneuil-sur-Marne, Fontenay-sous-Bois, Ivry-sur-Seine et Vitry-sur-Seine – ont soulevé que l'article 47 de la loi du 6 août 2019 méconnaîtrait le principe de libre administration des collectivités territoriales et la liberté contractuelle.

Le Conseil d'État relève que ces dispositions sont bien applicables au litige et qu'elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel. « Le moyen tiré de ce qu'elles portent à la libre administration des collectivités territoriales et à la liberté contractuelle une atteinte disproportionnée que ne justifierait aucun motif d'intérêt général soulève une question qui peut être regardée comme nouvelle ».

Conseil d'Etat, 3 juin 2022, requête n°45279

5

Dans un contexte de dématérialisation massive opérée depuis plusieurs années, la décision du Conseil d'Etat rendue publique le 3 juin était très attendue. Elle faisait suite aux recours du Conseil national des barreaux, du Syndicat des avocats de France et de plusieurs associations d'aides aux étrangers qui ont demandé au Conseil d'Etat d'annuler une mesure prise par le gouvernement au printemps 2021. Celle-ci obligeait les demandeurs de titres de séjour à avoir recours à un téléservice pour mener à bien leur démarche administrative.

Dans sa décision, le Conseil d'Etat a estimé qu'il était possible de rendre obligatoire un téléservice, mais sous certaines garanties. Et notamment si l'accès aux services en question est bien effectif.

Questions écrites

Question écrite de Sophie Beaudoin-Hubiere, n°413116, JO de l'AN du 22 mars

La question portait sur l'allocation de retour à l'emploi pour les agents publics privés d'emploi et son éventuelle modification.

En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents titulaires et non titulaires des collectivités territoriales peuvent percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. L'éligibilité à cette allocation est également subordonnée à des conditions d'âge, d'activité antérieure, d'aptitude au travail et de recherche d'emploi.

Il en résulte que les agents démissionnaires ne peuvent en principe prétendre à cette allocation, sauf si le motif de la démission est considéré comme légitime.

S'agissant de l'indemnisation au titre du chômage de l'agent public involontairement privé d'emploi prévue par les articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.

Enfin, s'agissant d'un agent titulaire de la fonction publique territoriale, l'indemnisation de l'allocation d'assurance est dans tous les cas à la charge de l'employeur.

Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est assimilée à une privation involontaire d'emploi.

6

Le mot du service emploi

Le service d'assistance temporaire est un service facultatif du Centre de Gestion.

Le CDG 30 recrute des agents contractuels pour les affecter à des missions temporaires ou assurer le remplacement de vos agents momentanément indisponibles (accident, maladie, congés...) au sein de votre collectivité. Cependant, l'agent est placé sous le contrôle et l'autorité de votre collectivité.

L'agent recruté par contrat de droit public est géré et rémunéré par le CDG (Déclaration, bulletin de salaire, fin de contrat, attestation pôle emploi ...), il bénéficie de tous les droits en matière d'indemnisation à l'issue de sa période d'activité.

► Le coût du service s'élève à 47 € par mois et par agent contractuel.

La commune ou l'établissement concerné rembourse, en sus, la rémunération et les charges afférentes (patronales) au CDG 30 qui est l'employeur de l'agent contractuel mis à disposition.

Le SAT en quelques chiffres :

En 2021, le Centre de Gestion a recruté **296 personnes** pour effectuer des missions temporaires dans 44 collectivités du Gard sur les 113 adhérentes au service et répartis comme ci-dessous :

10 agents en catégorie A

8 agents en catégorie B

278 agents en catégorie C

11 de ces agents ont été à l'issue de leur mission nommés stagiaire.

Pour tout renseignement complémentaire sur le service d'assistante temporaire (SAT) vous pouvez contacter Sabine PASSET (cotisations@cdg30.fr).

Fiche procédure : CMU

Ce mois-ci nous vous précisons avec la collaboration du service des instances paritaires la procédure à suivre en cas de contestation devant le conseil médical unique (CMU). Vous pouvez retrouver cette fiche et le formulaire de saisine associé sur le site du CDG 30.

SAISINE DU CONSEIL MEDICAL UNIQUE – PRECISION SUR LA PROCEDURE DE CONTESTATION

Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié par le décret 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.

L'article 5-II-3° prévoit que le conseil médical unique formation restreinte doit être saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans les cas des procédures suivantes :

- ▶ l'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières
- ▶ l'octroi d'une cure, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ces congés et le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique
- ▶ l'examen médical prévu après 6 mois d'arrêt en maladie ordinaire
- ▶ l'examen médical prévu au cours d'un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie
- ▶ l'examen médical prévu après 6 mois de CITIS

AUPARAVANT : les interrogations portant sur les dossiers d'imputabilité étaient exclusivement présentées en commission de réforme (équivalent de la formation plénière).

CE QUI CHANGE : désormais, dès lors qu'il s'agit de contestation, seule la formation restreinte (équivalent de l'ancien comité médical) **est habilitée à émettre un avis.**

La formation plénière n'est plus compétente pour rendre un avis sur les suites d'un CITIS. Il appartient à l'employeur de procéder à des contrôles réguliers conformément à la réglementation ci-dessous. Le passage devant le conseil médical ne se fera qu'en cas de contestation des conclusions du médecin agréé.

Article 37-10 du décret 87-602 du 30 juillet 1987 modifié

« Lorsqu'un fonctionnaire est placé en CITIS, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. Elle procède à cette visite de contrôle au moins une fois par an au-delà de 6 mois de prolongation du congé initialement accordé. Le conseil Médical peut être saisi pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé des conclusions du médecin agréé. »

PROCEDURE A SUIVRE PAR L'EMPLOYEUR :

Exemple d'un accident de service reconnu imputable par l'employeur

1. L'agent est placé en CITIS. Au bout de 6 mois, si l'accident n'est toujours pas guéri ou consolidé, l'employeur doit faire procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé.
2. L'employeur réceptionne les conclusions d'expertise du médecin agréé et les notifie à l'agent
3. L'agent et l'employeur sont d'accord avec les conclusions, l'employeur peut prendre sa décision et établir l'arrêté.
4. L'une des 2 parties conteste les conclusions, le conseil médical formation restreinte doit être saisi.
5. Le Conseil Médical formation restreinte rend un avis sur la prolongation de prise en charge du CITIS et sur une éventuelle guérison ou consolidation. ATTENTION : seule la formation plénière est habilitée à évaluer le taux d'IPP et à rendre un avis sur une retraite pour invalidité
6. Les 2 parties sont d'accord sur l'avis émis par le conseil médical restreint, la collectivité peut établir l'arrêté
7. L'une des 2 parties conteste l'avis du conseil médical restreint, le conseil médical supérieur est saisi et constitue la dernière instance de recours.

Ce mois-ci nous vous proposons un focus sur une thématique « de saison » : l'**apprentissage**.

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance, qui associe une formation pratique en collectivité et une formation théorique dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) (Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA), universités (Unités d'apprentissage), lycées, Maisons Familiales et Rurales (MFR), écoles d'ingénieurs

► L'apprentissage en 10 étapes :

1. La collectivité définit la fonction qui sera occupée par le futur apprenti, les possibilités d'accueil et de tutorat par un maître d'apprentissage
2. Le projet **est soumis au préalable au CT**, qui rendra un avis motivé sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.
3. La collectivité prend une **délibération** afin de fixer les modalités d'organisation et l'engagement financier de l'apprentissage.
4. La collectivité **désigne un maître d'apprentissage** justifiant des compétences nécessaires à la transmission efficace des savoir-faire, et doté de qualités pédagogiques et morales. Il doit être titulaire d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et d'une expérience professionnelle de 1 an en relation avec la qualification visée par l'apprenti ou d'une expérience professionnelle de 2 ans en rapport avec la qualification visée par l'apprenti. Une bonification indiciaire (NBI) de 20 points lui est attribuée.
5. La collectivité **inscrit l'apprenti dans un centre de formation**.
6. L'apprenti passe une visite médicale d'embauche auprès de la médecine préventive. Cette visite doit avoir lieu dans un délai de deux mois à compter de la date d'embauche.
7. Le contrat d'apprentissage, qui relève du droit privé, fait l'objet de d'un imprimé type (CERFA FA 13 n° 10103*07) / Ce document peut être demandé à la DIRECCTE. Il est signé par l'apprenti ainsi que par l'employeur et doit être visé par le centre de formation.
8. Une convention tripartite émanant du centre de formation est mise en place afin de définir les modalités de la formation ainsi que son coût.
9. Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours calendaires qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet à la DIRECCTE, accompagné du visa du directeur du centre de formation attestant l'inscription de l'apprenti. La convention tripartite est également envoyée à la DIRECCTE.
10. Enfin la collectivité procède à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche ou au plus tard le jour de l'embauche sur le site de l'URSSAF.



► **La possibilité de bénéficier d'une prise en charge du coût de la formation par le CNFPT**

Depuis 2020 déjà, le CNFPT accompagne les collectivités dans la formation des apprentis, en prenant en charge une partie du financement de leur formation. La loi de finances de 2022 prévoit désormais un nouveau mode de financement des coûts de formation.

Ainsi, le coût de la formation en apprentissage est pris en charge à 100% par le CNFPT pour tous les contrats signés en 2022 dans la limite de montants maximums arrêtés en concertation avec l'Etat et France Compétences. En contrepartie, le CNFPT est attributaire d'une nouvelle cotisation dédiée à l'apprentissage à un taux fixé chaque année, dans la limite de 0,1 %. En 2022 cette contribution est portée à 0.05%.

Foire aux questions

Ce mois-ci, nous vous proposons une FAQ spéciale « congés annuels » :

Faut-il délibérer pour remplacer un fonctionnaire en congé annuel ?

Non, il n'est pas nécessaire de délibérer pour remplacer un fonctionnaire indisponible, dès lors qu'il est recruté au motif du remplacement d'un agent indisponible (art. L332-13 du CGFP). L'agent ainsi recruté pour ce motif, l'est nécessairement pour la même quotité que l'agent remplacé et en référence au même grade.

Combien de jours de congés annuels un agent peut-il prendre de manière successive ?

En vertu de l'article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels, l'absence de service est limitée à 31 jours consécutifs (samedis, dimanches, jours fériés et repos compensateurs inclus). Toutefois, cette règle ne s'applique pas lorsque l'agent bénéficie de congés bonifiés.

Les jours dits de fractionnement sont-ils de droit ?

Oui, les jours de fractionnement sont de droit dès lors que l'agent remplit les conditions pour en bénéficier. Ainsi des congés supplémentaires sont accordés à l'agent lorsqu'il utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

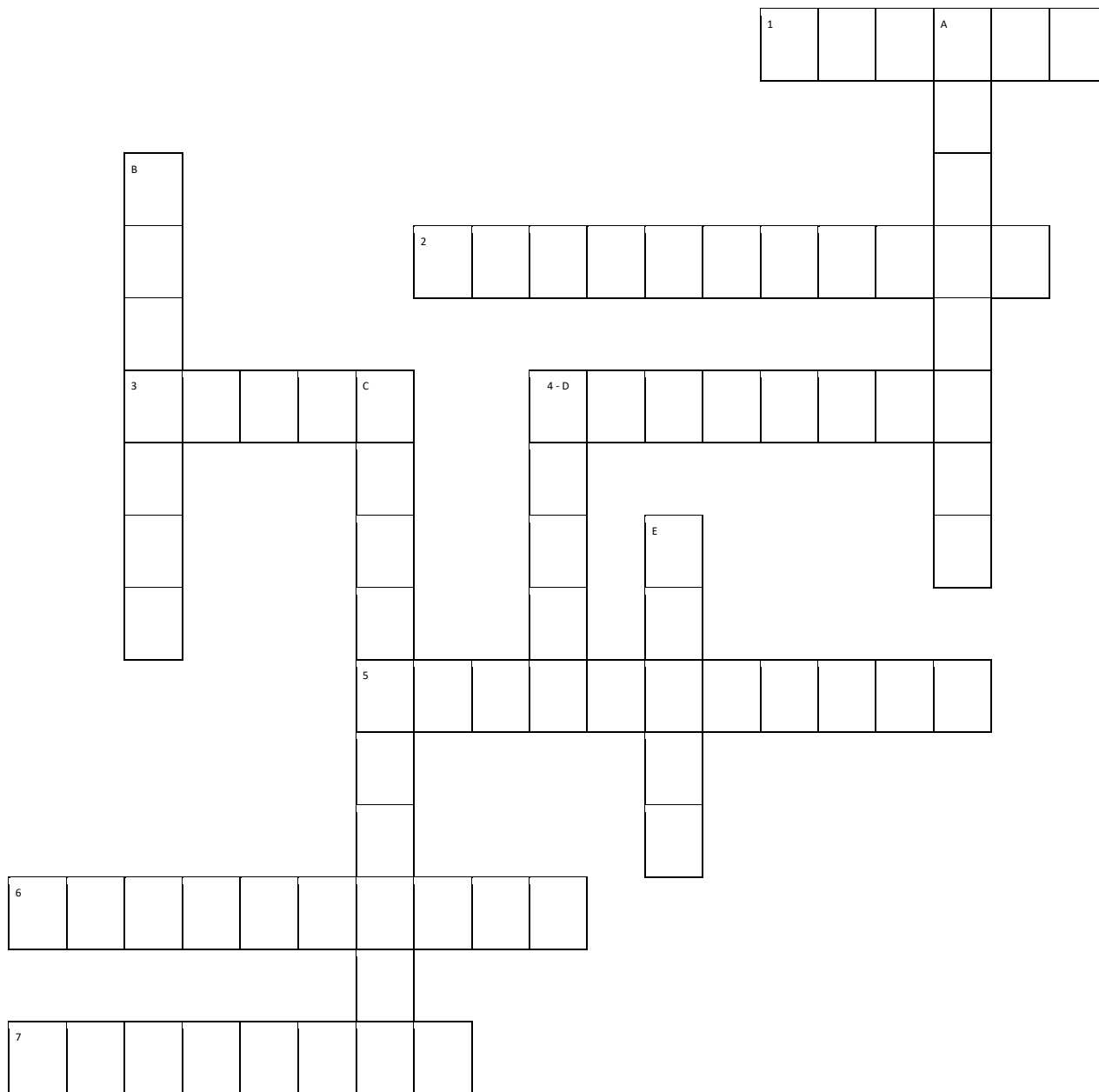
- ▶ lorsque le nombre de jours contés pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre est égal à 5, 6 ou 7 jours, il est attribué un jour de congé supplémentaire,
- ▶ lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de ladite période est au moins égal à 8 jours il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.

Faut-il être apte pour exercer son droit à congés annuels ?

Oui, les congés annuels ne peuvent être accordés que si l'agent est apte à l'exercice de ses fonctions. Par conséquent, un employeur peut rejeter la demande de congés annuels d'un agent en s'appuyant sur son incapacité de travail à l'origine du congé maladie.

12

Le mot croisé statutaire



Horizontal	Vertical
<ol style="list-style-type: none"> 1. Peut être de loisirs comme de gestion 2. Désigne des services de l'État comme notre état mental après une journée à la plage avec les enfants 3. Est public en collectivité et de voyage dans le monde du tourisme 4. Activité permettant de devenir fonctionnaire, mais parfois aussi de gagner des cadeaux pendant ses vacances au camping 5. Permet de travailler sous le soleil (lorsque le temps le permet) 6. Élément demandé lors du recrutement, mais aussi événement pouvant être vécu pendant les vacances 7. Fait de partir en voyage ou de changer de collectivité 	<ol style="list-style-type: none"> A. Domaine d'intervention des collectivités et activité pratiquée au cours des voyages B. Déclaration préalable au recrutement qui désigne également un moment joyeux dans l'année C. Salaire du fonctionnaire (sans lequel il ne pourrait partir au soleil) D. Peut être de maladie, mais que l'on préfère annuel E. Équivalent du cadre d'emplois pour l'État et chose que l'on recouvre de crème solaire en été