



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°33

Décembre  
2022

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires

p.2

Système d'information du compte personnel de formation  
Le complément de traitement indiciaire  
Le référent déontologue de l' élu local  
Le référent mixité et lutte contre les discriminations  
Les formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires  
Le forfait mobilités durables  
Relèvement du minimum de traitement  
Relèvement du salaire minimum de croissance  
Régime de responsabilité financière des gestionnaires  
Formation spécifique des infirmiers de santé au travail  
Dispositif relatif au mécénat de compétences  
Seuil d'affiliation à la CNRACL  
Obligation de publicité des vacances d'emploi  
Cumul d'une activité accessoire

#### La jurisprudence

#### Les réponses ministérielles

### Les fiches pratiques du statut

p.21

Le recrutement des agents recenseurs  
Le forfait mobilités durables

### Focus

p.22

### Foire aux questions

p.25

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

### Le mot du service

Pour le dernier numéro de l'année 2022, Le petit statutaire vous apporte une actualité qui a été particulièrement dense ce mois de décembre.

En cette fin d'année 2022, le service « Protection des données » du CDG30 ouvre sa campagne d'adhésion ou de ré-adhésion. Face à l'impérieuse nécessité pour les collectivités territoriales de se mettre en conformité avec une réglementation particulièrement technique pour sécuriser leurs données, le CDG met en œuvre toute l'ingénierie pour vous accompagner efficacement (*voir le Focus, p.22*).

C'est aussi l'occasion pour le service statutaire du CDG30 de vous remercier de votre confiance durant l'année écoulée et de vous adresser ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année, qui s'annonce riche en évolutions législatives et réglementaires.

Nous nous réjouissons de vous retrouver en 2023 pour vous accompagner au plus près de vos besoins et dans votre engagement pour le service public.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BENJAFFAR  
Pierre BONANNI  
Gabrielle NEGRONI

# Les dispositions réglementaires

## Arrêté du 19 octobre 2022 modifiant l'arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »

L'[arrêté du 19 octobre 2022](#) a pour objet de compléter la liste des données à caractère personnel pouvant être enregistrées dans le système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF).

Désormais les données suivantes peuvent être enregistrées :

- la facturation des formations (numéro de facture, date d'émission et de transmission de la facture, montant et date du paiement) ;
- l'agrément des organismes dispensant les formations : dates de début et de fin d'agrément, de suspension et de renouvellement ;
- les informations relatives aux formateurs : nom, prénom, titre et qualité, éventuellement des données du curriculum vitae.

2

## Décret n°2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics

[Le présent décret](#) ouvre droit à compter du 30 novembre 2022 au bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics exerçant au sein des établissements et services sociaux et / ou médicaux-sociaux ainsi qu'au sein de certaines structures ou services. ([Voir le petit statutaire du mois de novembre 2022](#))

Afin de formaliser le versement de ce CTI qui est de droit pour les agents concernés, cliquez ici pour accéder [au modèle d'arrêté](#) et à [la note de la DGCL](#).

## Décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local

Le [décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022](#) consacre le référent déontologue de l'élu local, et notamment ses modalités et critères de désignation.

La [loi n°2022-217 du 21 février 2022](#) relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (article 218) dispose que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local (Article L. 1111-1-1 du CGCT).

Le décret porte application de cette mesure et détermine à cette fin les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local. Il précise ses obligations et les moyens dont il peut disposer pour exercer ses missions. Le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité territoriale, du groupement de collectivités territoriales ou du syndicat mixte. Plusieurs collectivités territoriales, groupements de collectivités territoriales ou syndicats mixtes peuvent désigner un même référent déontologue par délibérations concordantes.

**Les missions de référent déontologue sont exercées en toute indépendance et impartialité par des personnes choisies en raison de leur expérience et de leurs compétences.** Ils sont tenus au secret professionnel et à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

- Ainsi, le choix du référent déontologue de l'élu local peut se porter sur :
  - **Une ou plusieurs personnes n'exerçant au sein des collectivités auprès desquelles elles sont désignées aucun mandat d'élu local, n'en exerçant plus depuis au moins trois ans, n'étant pas agent de ces collectivités et ne se trouvant pas en situation de conflit d'intérêt avec celles-ci.**
  - **Un collège, composé de personnes répondant aux conditions précitées.** Ce collège doit adopter un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.
- **Une délibération portant désignation du ou des référents déontologues ou des membres du collège qui le constitue est nécessaire.** Elle précise la durée de l'exercice de ses fonctions, les modalités de sa saisine et de l'examen de celle-ci, ainsi que les conditions dans lesquelles les avis sont rendus. Elle définit aussi les moyens matériels mis à sa disposition et les éventuelles modalités de rémunération.

Il peut être procédé au renouvellement des fonctions du référent déontologue ou des membres du collège dans les mêmes conditions.

- Si la délibération prévoit que les personnes exerçant ces fonctions reçoivent une indemnisation, celle-ci prend la forme de vacances dont **le montant ne peut pas dépasser un plafond fixé par arrêté.**

Elle peut également prévoir le remboursement de leurs frais de transport et d'hébergement dans les conditions applicables aux personnels de la fonction publique territoriale.

**Ces dispositions qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2023 ne précisent pas si cette mission peut être confiée aux CDG. Des précisions vous seront apportées ultérieurement.**

## Arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local

L'[arrêté du 6 décembre 2022](#) pris en application du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local (voir plus haut), apporte des précisions complémentaires sur la mise en place de ce dispositif.

Il fixe notamment le montant des indemnités de vacation dont peuvent bénéficier les personnes désignées pour assurer les missions de référent déontologue :

- **Lorsque les missions de référent déontologue sont assurées par une ou plusieurs personnes**, le montant maximum de l'indemnité pouvant être versée par personne désignée est fixé à **80 euros par dossier**.
- **Lorsque les missions de référent déontologue sont assurées par un collège**, le montant maximum de l'indemnité pouvant être versée par personne désignée est fixé comme suit :
  - Pour la présidence effective d'une séance du collège d'une demi-journée : 300 euros ;
  - Pour la participation effective à une séance du collège d'une demi-journée : 200 euros.Ces deux indemnités ne sont pas cumulables.

Les membres du collège désignés comme rapporteurs peuvent toutefois cumuler les deux indemnités citées.

4

## Décret n°2022-1522 du 7 décembre 2022 relatif au référent mixité et lutte contre les discriminations et au référent sûreté et sécurité des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours

Le [décret n°2022-1522 du 7 décembre 2022](#) définit les modalités de désignation et les missions du référent mixité et lutte contre les discriminations et du référent sûreté et sécurité dans les services d'incendie et de secours.

Ainsi, le référent est nommé conjointement par le préfet et le président du conseil d'administration du service d'incendie et de secours.

Il assurera les missions suivantes :

- **L'information et la réalisation d'actions de sensibilisation des agents et des sapeurs-pompiers volontaires**, ainsi que le suivi des formations portant sur le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations ;
- **Le conseil aux agents, aux sapeurs-pompiers volontaires et aux services, sur des questions d'ordre général liées aux discriminations et à l'égalité professionnelle ainsi que sur des situations individuelles d'agents ou de sapeurs-pompiers volontaires victimes d'actes de discrimination.**

- **La réalisation d'un état des lieux des politiques de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations** menées par le service d'incendie et de secours et le cas échéant, la production de recommandations et la participation à l'élaboration comme à la mise en œuvre d'un plan d'action par l'autorité territoriale ;
- **La participation à l'élaboration du rapport social unique** prévu par l'article L. 231-1 du code général de la fonction publique, en particulier concernant ses données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et au handicap.

## Arrêté du 7 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

L'[arrêté du 7 décembre 2022](#) modifie la liste des organismes habilités à dispenser des formations pour les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, comme suit :

- l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers ;
- l'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne ;
- le centre national de la fonction publique territoriale ;
- les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours ;
- la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, le bataillon de marins-pompiers de Marseille et les formations militaires de la sécurité civile.

Pendant la formation, il est précisé que le stagiaire et l'équipe pédagogique disposent d'un document de traçabilité permettant de suivre et de mesurer l'acquisition des compétences tout au long de la formation. A l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation de suivi au stagiaire.

L'arrêté redéfinit par ailleurs les formations dispensées aux sapeurs-pompiers volontaires, qui se déclinent désormais de la manière suivante :

- Formations d'intégration et de professionnalisation : à la suite d'un recrutement ou d'une nomination dans un nouveau cadre d'emplois ou à la suite d'un avancement de grade ou d'une affectation sur un poste à responsabilité ;
- Formations de perfectionnement, suivies au cours de la carrière :
  - Formations de maintien et de perfectionnement des acquis, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnant le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels ;
  - Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles, énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019 ;
  - Formations d'adaptation aux risques locaux, permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

## Arrêté du 7 décembre 2022 relatif à la formation de spécialité « interventions en milieu aquatique et hyperbare » des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

L'[arrêté du 7 décembre 2022](#) fixe les dispositions spécifiques relatives à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires à la spécialité « interventions en milieu aquatique et hyperbare » en vue de la délivrance des certificats d'aptitude à l'hyperbarie et de conseiller à la prévention hyperbare pour l'activité professionnelle « Mention B : interventions subaquatiques : c) secours et sécurité, option sécurité civile ».

## Décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale

La réglementation liée au versement du forfait mobilités durables évolue avec le [décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022](#) modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale et l'[arrêté du 13 décembre 2022](#) modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat (*fixant le montant du forfait mobilité durable, y compris pour la fonction publique territoriale*).

6

Visant à récompenser financièrement les agents prenant le vélo ou faisant du covoiturage pour venir au travail, le forfait mobilité durable est aujourd'hui étendu à de nouveaux modes de déplacement et voit son montant relevé à 300 euros (au lieu de 200 jusqu'alors). Ces nouveaux modes de déplacement sont, en plus de ceux déjà prévus auparavant, les suivants :

- Les engins de déplacement personnel motorisés (trottinette électrique, gyropode, etc.)
- Les services d'autopartage

Le montant de ce forfait est désormais modulé et ouvert dès l'utilisation de l'un de ces modes de transports dits « verts » dès **30 jours par an** selon le barème suivant :

- Entre 30 et 59 jours par an : 100 €
- Entre 60 et 99 jours par an : 200 €
- Au-delà de 100 jours par an : 300 €

Il est également intéressant de constater que, contrairement à ce que permettait le décret jusqu'alors, désormais il sera possible de cumuler ce forfait mobilité durable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

Enfin, il est important de noter que les dispositions de ce décret s'appliquent aux déplacements entre la résidence de l'agent et son lieu de travail **de manière rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**.

## FORFAIT « MOBILITÉS DURABLES » (FMD)

	Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<b>Bénéficiaires</b>	Agents publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agents publics</li> <li>Agents recrutés sur contrat de droit privé</li> </ul>
<b>Modes de déplacement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cycle ou cycle à pédalage assisté personnel</li> <li>Conducteur ou passager en covoiturage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cycle ou cycle à pédalage assisté personnel</li> <li>Conducteur ou passager en covoiturage</li> <li>Engin de déplacement personnel motorisé, tel que défini aux 6.14 et 6.15 de <a href="#">l'article R.311-1</a> du code de la route</li> <li>Utilisateur des services de mobilité partagée mentionnés à <a href="#">l'article R.3261-13-1</a> du code du travail</li> </ul>
<b>Nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement</b>	100 jours	30 jours
<b>Montant annuel du FMD</b>	200 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévu est comprise entre 30 et 59 jours</li> <li>200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévu est comprise entre 60 et 99 jours</li> <li>300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévu est d'au moins 100 jours</li> </ul>
<b>Cumul</b>	Exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le <a href="#">décret n°2010-676 du 21 juin 2010</a>	<p>Cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le <a href="#">décret n°2010-676 du 21 juin 2010</a></p> <p>Toutefois, un même abonnement ne peut donner lieu à une prise en charge au titre du décret du 21 juin 2010 précité et à une prise en charge au titre du présent décret.</p>
<b>Modulation</b>	<p>Le montant du forfait et le nombre minimal de jours peuvent être modulés à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'agent a été recruté au cours de l'année ;</li> <li>L'agent est radié des cadres au cours de l'année ;</li> <li>L'agent a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.</li> </ul>	Aucune modulation

## Décret n°2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Le [décret n°2022-1615](#) augmente à compter du 1er janvier 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique.

Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 352 (soit indice brut 382), à l'indice majoré 353 correspondant à l'indice brut 385.

Ce relèvement s'ajoute à ceux intervenus en octobre 2021, en janvier 2022 puis en mai 2022. L'augmentation de la valeur du point fonction publique de 3,5 % au 1er juillet 2022, avait notamment eu pour effet de compenser la majoration du SMIC intervenue au 1er août 2022.

**Cette réévaluation de l'IMT permet de garantir aux agents publics qui perçoivent les rémunérations les moins élevées, une rémunération minimale du même niveau que le SMIC.**

## Décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance

8

A compter du 1er janvier 2023, le [décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#) porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, **le montant du SMIC brut horaire à 11,27 euros** (augmentation de 1,81 %), **soit 1 709,28 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires** ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 8,51 euros (augmentation de 1,81 %), soit 1 290,68 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

**Le minimum garanti s'établit à 4,01 euros au 1er janvier 2023.**



## Décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics

Le [décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics](#), tire les conséquences du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics en **supprimant les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire, en adaptant certaines procédures et en précisant les modalités de mise en œuvre des dispositifs prévus par l'ordonnance de mars 2022**. Le volet juridictionnel sera défini dans un autre décret.

Ainsi, le texte prévoit désormais que les comptables publics, régisseurs, trésoriers militaires ainsi que les comptables des organismes de sécurité sociale sont, à l'égal de tout gestionnaire public, soumis au régime de responsabilité des gestionnaires publics défini par l'ordonnance. **La référence à la mise en jeu de leur responsabilité personnelle et pécuniaire est en conséquence supprimée.**

**Il supprime toutes les références au jugement des comptes et aux procédures qui y étaient associées.** Il allège les procédures d'installation des comptables et assimilés en supprimant les réserves pouvant être formulées par les comptables à cette occasion sur la gestion de leurs prédécesseurs, ainsi que leur obligation de cautionnement.

La **fin du jugement des comptes** se traduisant par la suppression de la transmission automatique des comptes et pièces justificatives à la Cour des comptes et aux Chambres régionales et territoriales des comptes, le décret précise les conditions de leur production ainsi que la durée et les modalités de conservation et d'archivage. Le décret leur garantit l'accès aux comptes et pièces justificatives dans le cadre de l'ensemble de leurs missions. Il supprime également la prestation de serment devant le juge des comptes et décline de nouvelles modalités de prestation de serment devant leurs autorités administratives, marquant ainsi la préservation du rôle spécifique du comptable public dans l'ordre public financier.

Le décret **précise les conditions de mise en œuvre de la possibilité, ouverte au comptable, de signaler à l'ordonnateur des faits susceptibles de constituer une infraction** au titre de l'article L.131-9 du code des juridictions financières tel que modifié par l'ordonnance de mars 2022. Il fixe également les conditions de prise en charge des déficits résultant exclusivement des fautes ou des erreurs des comptables publics de l'État.

**Le décret instaure enfin une procédure simplifiée pour la libération du cautionnement des comptables et assimilés auprès des organismes agréés par le ministre chargé du budget.**

Le décret entrera en vigueur le **1er janvier 2023**.

## Décret n°2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

[Ce décret](#) qui entre en vigueur le 31 mars 2023 a pour objet de déterminer **les modalités de formation spécifique des infirmiers en santé au travail exerçant en services de prévention et de santé au travail et exerçant au sein des services de santé au travail en agriculture, infirmiers d'entreprise.**

Tout infirmier qui exerce en santé au travail doit donc bénéficier d'une formation spécifique dans les conditions posées réglementairement.

**Cette formation se présente comme suit :**

- une formation théorique d'un minimum de 240 heures,
- un stage de 105 heures de pratiques professionnelles en santé au travail,

Une dispense totale ou partielle est possible en fonction de l'expérience professionnelle de l'infirmier. En effet, les infirmiers exerçant dans un service avant le 1<sup>er</sup> avril 2022 sont dispensés du stage professionnel. Cette formation peut être assurée par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) comme un établissement d'enseignement supérieur, mais également par un organisme de formation certifié.

L'infirmier doit acquérir des compétences, au minimum, dans les matières suivantes :

- La connaissance du monde du travail et de l'entreprise ;
- La connaissance des risques et pathologies professionnels et des moyens de les prévenir ;
- L'action collective de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé sur le lieu de travail et l'accompagnement des employeurs et des entreprises ;
- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés, incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique ;
- La prévention de la désinsertion professionnelle ;
- L'exercice infirmier dans le cadre des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail et la collaboration avec les salariés désignés en entreprise pour les activités de prévention des risques professionnels et organismes compétents (article L. 4644-1, al 3 et 4 du Code du travail).

**Entrée en vigueur**

Comme le prévoit l'article 34 de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les infirmiers qui, à la date d'entrée en vigueur du texte, justifient de l'inscription à une formation remplissant les conditions qu'il fixe sont réputés avoir satisfait aux obligations de formation. Ils devront avoir réalisé cette formation dans les trois ans suivant cette date.

**Ce dispositif nécessite encore un arrêté, relatif aux modalités de dispensation et de validation de cette formation, pour une entrée en vigueur au 31 mars 2023.**

10

## Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences

Aux termes de [l'article 209 de la loi n°2021-217 du 21 février 2022 dite loi « 3DS »](#) et par dérogation à l'article L.512-8 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), les fonctionnaires de l'État, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre **peuvent être mis à la disposition de personnes morales relevant des catégories mentionnées au a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts\* ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles.**

Ce dispositif vise donc à permettre, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la mise à disposition de fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

[Le décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022](#) relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences fixe les modalités de cette mise à disposition dérogatoire. Elle est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination pour une durée de dix-huit mois maximum, renouvelable dans la limite de cinq ans. Elle peut porter sur tout ou partie de la durée de son temps de service et prend la forme d'une convention qui définit :

- La nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition ;
- La durée de la mise à disposition ;
- Les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil, notamment le lieu et la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de mise à disposition ;
- Les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition ainsi que de fin anticipée de la mise à disposition.

La mise à disposition du fonctionnaire peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention.

*\* il s'agit des œuvres ou organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.*

## Décret n°2022-1707 du 29 décembre 2022 modifiant le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet

Le [décret n°2022-1707 du 29 décembre 2022](#) détermine le seuil d'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique, ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet, en raison de leurs durées spécifiques de travail fixées aux [articles 2 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et [3 du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Ainsi, les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et les assistants territoriaux d'enseignement artistique nommés dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet sont affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales lorsque leur durée hebdomadaire de service est au moins égale à :

- 12 heures pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- 15 heures pour les assistants territoriaux d'enseignement artistique.

12

## Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Le Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit à l'article L. 311-2 1 l'obligation pour les employeurs publics de publier leurs vacances de postes et rappelle dans son article L. 511-4 2, que la possibilité pour les fonctionnaires d'effectuer une mobilité entre les trois fonctions publiques constitue une garantie fondamentale de leur carrière.

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun.

Il définit les règles relatives à cette publication sur l'espace numérique commun à l'ensemble des administrations en veillant à les harmoniser :

- obligation de publication sans délai des avis de vacances d'emploi sur l'espace numérique commun « Place de l'emploi public »,
- dérogations pour certaines vacances d'emplois particulières,
- précise la liste des données devant obligatoirement figurer sur les publications d'avis de vacances d'emplois,

- fixe à un mois la durée minimale de publicité de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun avant de pourvoir le poste,
- prévoit des règles particulières pour les emplois situés dans le périmètre d'opérations de réorganisation et restructuration de service.

La [circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#) a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette obligation consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022 élargissant cette obligation. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

Ces dispositions ont été concrètement mises en œuvre dans le cadre de la solution applicative « Place de l'emploi public » (PEP). Le site PEP doit devenir le site de la marque employeur du service public (Choisir le service public) à compter de la fin 2022.

## **Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés**

Les régions, ou le cas échéant les collectivités ou leurs groupements auxquels les régions ont délégué cette compétence, sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire. Ces services sont exécutés soit en régie, soit par une entreprise de transport de personnes ayant passé à cet effet une convention avec l'autorité organisatrice.

13

Or, les organismes qui exécutent ces transports ont aujourd'hui des difficultés de recrutement de conducteurs, ce qui perturbe le bon fonctionnement de ces services, ainsi que des transports à la demande, organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés.

Pour atténuer les conséquences du déficit de conducteurs, le [décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022](#) ouvre à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés. Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de trois ans.

Ce décret n'est pas applicable à la situation des agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public, qui peuvent d'ores et déjà cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire privée lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. En revanche, il leur est applicable dès lors que l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés serait exercée en tant que contractuel de droit public.

# Jurisprudence

## Tribunal des conflits, CDG du Gard, requête n° C4252, 7 novembre 2022 / Une convention de participation d'une personne publique à la protection sociale complémentaire de ses agents est un contrat administratif

La convention de participation à la protection sociale, conclue par une personne publique, comportant une clause qui, par les prérogatives, reconnues à celle-ci, de contrôle de l'exécution du contrat collectif de prévoyance implique, dans l'intérêt général, qu'elle relève du régime exorbitant des contrats administratifs. Les relations contractuelles entre le centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale du Gard et la mutuelle revêtent donc un caractère de droit public.

**Le présent litige relèvera donc de la compétence de la juridiction administrative.**

## Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 novembre 2022, requête n°20BX01372 / Pas de prime possible pour les agents récipiendaires de la médaille d'honneur

14

Les dispositions des articles R. 411-41 à R. 411-53 du code des communes qui régissent l'octroi de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale ne prévoient l'attribution d'aucune gratification aux récipiendaires de cette médaille.

Même si cette gratification revêt une portée symbolique et qu'elle n'interviendrait que de façon ponctuelle et non en fonction de la durée du temps de travail accompli, elle doit être regardée comme constituant un complément de rémunération soumis au principe de parité. Or, les fonctionnaires de l'Etat ne bénéficient pas de compléments de rémunération semblables à celle-ci. Par conséquent, **une collectivité ne peut octroyer cette prime à ses agents.**

## Cour administrative d'appel de Douai, 7 avril 2022, requête n°21DA01377 / Refus de titularisation pour le stagiaire absentéiste

**Un agent public ayant la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire.** La décision de ne pas titulariser en fin de stage un fonctionnaire stagiaire est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir. Elle peut donc prendre en compte le comportement de l'agent, et ce même si les faits en cause seraient de nature à caractériser des fautes disciplinaires. Ainsi, **une collectivité peut prendre en compte le comportement de son agent stagiaire et notamment ses absences pendant sa période de stage pour refuser de le titulariser.**

## Cour administrative d'appel de Nancy, requête n° 19NC00548, 13 avril 2021 / La pratique non autorisée du télétravail est une faute disciplinaire

Lorsque l'organe délibérant n'a pas prévu le télétravail dans le régime du temps de travail, un agent ne peut s'octroyer le droit d'aménager son temps de travail à son domicile. En l'espèce, une communauté de communes avait instauré le télétravail à titre expérimental pour une catégorie d'agent. Le DGS de la collectivité, qui n'est pas concerné par cette expérimentation, ne fait pas valider préalablement ses congés et récupérations par l'autorité territoriale et s'arroge le droit de travailler à domicile.

Pour sanctionner ces agissements, qui créent de nombreux dysfonctionnements au sein des services, la collectivité inflige un avertissement par voie d'arrêté, qui est contesté par l'agent devant le juge administratif. Sa requête est rejetée : la collectivité territoriale est bien fondée à sanctionner son agent qui a dérogé à la règle liée à la mise en œuvre du télétravail.

## Conseil d'Etat, requête n° 441274, 13 juillet 2021 / Un état antérieur écarte toute imputabilité au service s'il explique l'incapacité de l'agent

L'existence d'un état antérieur ne permet d'écarter l'imputabilité au service de l'état d'un agent que lorsqu'il apparaît que cet état détermine à lui seul **l'incapacité professionnelle de l'intéressé**. En l'espèce un agent qui avait été placé par l'autorité communale en congé pour accident de service imputable au service en mars 2013, prolongé jusqu'en 2015. Doivent être pris en charge au titre de l'accident des services les arrêts de travail et les frais médicaux présentant un lien direct et certain avec l'accident initial y compris, le cas échéant, s'ils interviennent postérieurement à la date de consolidation constatée par l'autorité compétente. Au terme du congé pour accident de travail l'agent, la commune décide de placer son agent en congé maladie ordinaire suite à une douleur dorsale qui l'empêchait de reprendre ses fonctions.

En ne recherchant pas, pour déterminer si la pathologie de l'agent était exclusivement imputable à l'évolution de son état de santé antérieur, si les séquelles de l'accident du travail datant de 2013 avaient été entièrement résorbées au moment de la reprise, la commune a commis une erreur de droit.

Ainsi, **la collectivité doit nécessairement s'assurer qu'une incapacité constatée au terme d'un CITIS ne résulte pas de l'accident de travail pour pouvoir le placer à nouveau en CMO.**

## Cours administrative d'appel de Versailles, requête n° 19VE02177, 8 juillet 2021 / L'emploi d'une personne en situation de handicap exige un accompagnement constant

En l'espèce, un agent reconnu travailleur handicapé fait l'objet de plusieurs procédures disciplinaires (comportement inapproprié et violent vis-à-vis de son supérieur hiérarchique) qui conduisent à sa révocation, alors qu'il ressortait tant de l'avis du conseil de discipline que des différentes évaluations établies par l'autorité hiérarchique que les compétences professionnelles et la qualité du travail de l'intéressé étaient reconnues.

En effet, si la commune qui fait l'objet de la poursuite a bien pris certaines mesures d'accompagnement individualisées, celles-ci ont présenté un caractère insuffisant au regard de la nature et de l'importance du handicap dont souffre l'agent. **L'insuffisance des mesures d'assistance quotidienne prises par la commune a constitué un facteur de dégradation des relations de travail entretenues par l'agent avec sa hiérarchie, qui a participé à la faute commise par cet agent.**

Dans ces conditions, compte tenu de l'état de santé du requérant et de ce contexte professionnel, l'autorité disciplinaire, qui disposait d'un éventail de sanctions de nature et de portée différentes, a, en faisant le choix de la sanction de la révocation qui met définitivement fin à la qualité de fonctionnaire, prononcé à l'encontre de cet agent une sanction hors de proportion avec les fautes commises.

## **Cour administrative d'appel de Marseille, 10 mai 2022, requête n°20MA00492 / Faute non détachable du service**

Un fonctionnaire de police, membre des CRS (Compagnie Républicaine de Sécurité) avait été désigné pour la surveillance des plages d'une commune durant l'été mais il a été victime d'un accident. En effet, il a été blessé pendant son service par l'hélice d'un bateau de sauvetage piloté par un agent de la commune recruté quant à lui pour la saison estivale comme nageur sauveteur. Le policier blessé a cherché à engager la responsabilité de la commune.

En l'occurrence, l'agent territorial a démarré le bateau alors que le CRS se tenait trop près de l'hélice et sans attendre que celui-ci se soit écarté de l'embarcation ou soit monté à bord. En mettant ainsi en grave danger son co-équipier, l'agent territorial nageur-sauveteur expérimenté, lui-même ancien CRS, a commis une faute, qui n'étant pas détachable du service, et engage la responsabilité de la commune, son employeur.

Toutefois, dès lors que le CRS blessé évoluait au moment de l'accident, près d'un bateau dont il avait lui-même demandé la mise en route, alors qu'il se tenait du même côté que le pilote, et qu'il ne portait aucun équipement de sécurité, il a contribué, par son imprudence, à la réalisation de l'accident.

Cette imprudence est de nature à exonérer la commune de la moitié de sa responsabilité.

## **CAA de Marseille, 4 octobre 2022, requête n°20MA02833 / Une négligence ponctuelle ne constitue pas une faute de nature à justifier le licenciement d'un agent contractuel**

Un chef-gérant de restauration collective d'une commune a été suspendu puis licencié à titre disciplinaire en raison d'erreurs et de négligences dans la préparation du repas de Noël des personnes âgées de la commune. Si l'existence d'une faute a bien été reconnue, le juge administratif a regardé la sanction comme étant disproportionnée au regard notamment de l'appréciation de sa valeur professionnelle. En appliquant la sanction la plus lourde qui puisse être infligée à un agent contractuel de la fonction publique territoriale, la commune a commis une erreur de droit. Le licenciement est annulé.



# Réponses ministérielles

## Réponse en date du 15 décembre 2022 à la question de M. Thierry Cozic / Exercice du droit syndical dans les petites communes

Les articles L. 214-3 et L. 214-4 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoient que les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de service pour exercer leur activité. Selon le cas, les autorisations d'absence sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités du service.

**L'article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale fixe la liste des autorisations d'absence accordées de droit : il s'agit des autorisations accordées aux représentants syndicaux appelés à siéger dans un certain nombre d'organismes consultatifs ou bien à participer à des réunions de travail ou à des négociations.** En revanche, les autorisations d'absence mentionnées aux articles 16 et 17 du même décret sont accordées sous réserve des nécessités du service.

Elles sont destinées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés. **Sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation à une réunion syndicale et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'autorité territoriale doit, dans la limite du contingent applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant tiré des nécessités du service, qui ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale (CE, 19 février 2009, 324864 ; CE, 18 août 2011, 351883).**

17

**Seules des raisons objectives et propres à chaque situation peuvent être invoquées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent.** Ainsi, le refus tiré des nécessités de service peut être en relation avec le nombre élevé des autorisations demandées et les dysfonctionnements qui en résultent (CE, 19 février 2009, 324864), ou résulter de ce que le service aurait été dans l'impossibilité de fonctionner compte tenu des congés annuels accordés aux autres agents ou du champ de compétence des agents restés présents (CAA de Bordeaux, 20 décembre 2005, 02BX01428).

S'agissant des décharges d'activité de service, l'article 20 du décret du 3 avril 1985 prévoit que si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. L'autorité territoriale peut donc légalement refuser une décharge d'activité sollicitée pour l'exercice du droit syndical, ou n'accueillir que partiellement la demande dont elle est saisie par un syndicat, lorsque la demande se heurte à des nécessités de service (CAA de Lyon, 30 juin 2020, 18LY02579). Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration dans les conditions prévues par l'article L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration, qui prévoit que la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision (CE, 8 mars 1996, n° 150786). Un agent peut cumuler les autorisations d'absence relevant des articles 16 (dans la limite de 20 jours), 17 et 18 du décret du 3 avril 1985. De plus, les décharges d'activité peuvent être totales ou partielles. Il est en conséquence possible qu'un agent consacre tout ou partie de son temps à l'exercice d'une activité syndicale.

**En tout état de cause, sauf lorsqu'elle est de droit, l'autorité territoriale a la possibilité de s'opposer à une demande d'autorisation d'absence ou de décharge d'activité si celle-ci ne permet pas d'assurer la continuité du service.** Par ailleurs, aux termes de l'article L. 452-38 du CGFP, les centres de gestion assurent des missions obligatoires pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Ils sont ainsi notamment chargés du **calcul du crédit de temps syndical et du remboursement des charges salariales** (rémunération et cotisations sociales) afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 214-4 du même code. Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de ces missions obligatoires sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés (article L452-25 du CGFP).

En revanche, les autorisations d'absence mentionnées aux articles 16 et 18 du décret du 3 avril 1985 ne donnent lieu à aucun remboursement de la part des centres de gestion. Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical permettent ainsi de concilier la liberté syndicale avec le principe de continuité du service public, tous deux de valeur constitutionnelle.

Quant à la charge financière que représente l'exercice du droit syndical pour les petites collectivités, elle est mutualisée au sein des centres de gestion. Étendre les droits à remboursement ferait peser une charge supplémentaire sur les collectivités et les centres de gestion.

## **Réponse en date du 24 novembre 2022 à la question de Mme. Sabine Van Heghe / Difficultés de certains personnels de la fonction publique territoriale à toucher la prime grand âge**

18

Pris en application de l'article L. 714-10 du code général de la fonction publique (anciennement l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire), le [décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020](#) a institué une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale dans le cadre de la mise en œuvre du plan Hôpital.

**Dans la fonction publique territoriale, la prime « Grand âge » est instituée par une délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics.** La prime « Grand âge » peut être versée, en application de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020, aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois, classé en catégorie C, des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique régis par le décret n° 92-866 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux et aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées afin de reconnaître leur engagement et leurs compétences.

Par ailleurs, les accords du Ségur de la santé, signés le 13 juillet 2020 par le Gouvernement et une majorité d'organisations syndicales, ont prévu une revalorisation significative des carrières et des rémunérations des professionnels paramédicaux, s'agissant notamment de leurs grilles indiciaires, afin de reconnaître leurs compétences et de renforcer l'attractivité de leurs métiers.

Conformément à l'engagement du Gouvernement, un nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux a été créé par le décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux à compter du 1er janvier 2022 afin de reclasser en catégorie B les seuls fonctionnaires exerçant les fonctions d'aide-soignant qui relevaient jusqu'à cette date du cadre d'emplois classé en catégorie C des auxiliaires de soins territoriaux régis par le décret du 28 août 1992 précité.

Si la rédaction de l'article 2 du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale n'a pas été modifiée, à ce jour, afin de tenir compte des modifications statutaires apportées lors de la création du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, les fonctions d'aide-soignant que cet article mentionne correspondent strictement à celles reprises par le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux.

**La rédaction actuelle de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020, qui vise expressément les fonctions d'aide-soignant, ne saurait en aucun cas justifier, à elle seule, que les aides-soignants territoriaux bénéficiaires de la prime « Grand âge » en perdent le bénéfice au motif qu'ils ont été intégrés dans un nouveau cadre d'emplois.**

Le Gouvernement s'engage néanmoins à actualiser la rédaction de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020 afin de tenir compte de la modification statutaire intervenue en application des accords du Ségur de la santé pour les aides-soignants territoriaux.

## **Réponse en date du 15 décembre 2022 à la question de M. Yves Détraigne / Revendications des ATSEM**

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été actualisées 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.

**En outre, 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.**

Le ministre de la Transformation et de la fonction publiques, en appui et aux côtés du ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse, ainsi que de la ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la ruralité, sera attentif à la situation des ATSEM dans le cadre du projet de refonte des rémunérations et de parcours de carrière de la fonction publique qu'il a annoncé le 28 juin 2022 et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans le cadre de ce projet permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront ainsi bénéficier aux ATSEM. Il contribuera également à la relance des discussions relatives à une charte d'engagement en faveur des ATSEM.

## Réponse en date du 24 novembre 2022 à la question de M. Jean-Louis Masson / Réglementation du temps de travail dans une collectivité territoriale

L'organisation du travail des agents publics territoriaux doit respecter les garanties minimales de travail fixées par l'article 3 du [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, article rendu applicable aux agents des collectivités territoriales par l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Cette disposition prévoit d'une part, que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et, d'autre part, l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures. De plus, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ce temps de pause, pris en fonction des nécessités de service, peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner (Cour administrative d'appel de Nancy, 1er octobre 2019, n° 17NC02500).

S'agissant du **temps de pause nécessaire à la restauration**, ses modalités de mise en œuvre dans la fonction publique territoriale sont définies par l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité technique. Le temps nécessaire à la restauration, qui ne peut être inférieur à vingt minutes, n'est par principe pas comptabilisé comme du temps de travail effectif au cours duquel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Cependant, les collectivités territoriales ont la possibilité, conformément aux dispositions prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000, de déroger, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, à ces garanties minimales de travail, par décision expresse du chef de service et après avoir informé les représentants du personnel au comité technique.

De plus, en application de l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 précité, **il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer, après avis du comité technique, les circonstances justifiant que les agents restent à la disposition de leur employeur et se conforment à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles pendant leur période de pause. Cette période doit alors être comptabilisée comme du temps de travail effectif.**

# Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

21

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur le [Recrutement des agents recenseurs](#)
- ▶ une fiche « l'essentiel » sur le [Forfait mobilités durables](#)

## Protégez vos données personnelles en adhérant au service RGPD du CDG30

Depuis toujours, les données personnelles, informations permettant d'identifier une personne telles que, entre-autres, les nom, prénom, sexe, âge, nationalité, situation familiale, ou encore la situation professionnelle, sont au cœur du travail mené dans nos collectivités et établissements publics.

Véritable outil de travail, ces données personnelles, sans lesquelles il nous serait impossible de produire un acte d'État civil, un bulletin de paie, ni même d'effectuer un simple recrutement, sont aujourd'hui fortement impactées par le développement de l'informatisation et du numérique. Ces données, que l'on peut désormais s'échanger en masse en un simple clic, peuvent permettre de savoir tout, de tout le monde, et ce avec une facilité déconcertante, transformant ce qui n'était qu'une simple information en une ressource essentielle, de « l'or immatériel ».

Cette facilité de circulation des données grâce au numérique a créé un nouvel Eldorado, attirant parfois les personnes les plus malveillantes. Si leurs motivations sont nombreuses, ces cybercriminels ont tous un point commun : ils ciblent les données personnelles détenues notamment dans nos collectivités, soit pour les dérober et les réutiliser (publicité douteuse, escroquerie, chantage, etc.), soit pour simplement nous empêcher de travailler, prenant les données en otage et demandant de l'argent en échange de ce qui constitue notre outil de travail.

22

Depuis le début de la crise sanitaire liée au Covid-19, et notamment l'explosion du télétravail due aux confinements successifs, les cybercriminels n'ont eu de cesse que de redoubler d'efforts pour s'en prendre à nos données. L'ANSSI, l'agence nationale de sécurité des systèmes d'information, précise qu'entre 2019 et 2020, **le nombre d'attaques a été multiplié par 400 % !**

Dernière victime en date (tout du moins, à l'heure où votre serviteur écrit ces lignes), la région Normandie a vu, dans la nuit du 8 au 9 décembre 2022, plus de 600 serveurs et 1 500 ordinateurs arrêtés suite à une attaque. Attaquée en 2020, la Mairie de Bondy (Seine-Saint-Denis) fait encore face, en 2022, aux conséquences de ces événements malheureux qui a entraîné la perte des données de 5 années de travail et a coûté à la collectivité 1,5 million d'euros.

En 2022, trois régions ont ainsi été attaquées, six départements, un Centre interdépartemental de Gestion et 16 communes de plus de 5 000 habitants. Et ce, sans compter les communes de moins de 5 000 habitants, pour lesquelles nous attendons encore les chiffres, et qui, pour rappel, représentent 93,76 % des communes françaises à ce jour.

Personne n'est aujourd'hui à l'abri. Les très petites collectivités, qui disposent de moyens limités pour se protéger, sont même des cibles de choix pour des cybercriminels peu scrupuleux et dont l'objectif reste de retirer de l'argent en prenant en otage l'outil de travail des collectivités.

Face à ces problématiques, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est venu apporter un cadre contraignant toutes les autorités responsables de traitements de données à protéger ces données. Entre-autres, il impose désormais aux collectivités et aux établissements publics, de par son article 37, de disposer d'un délégué à la protection des données, véritable conseiller dans le domaine de la protection des données.

De plus, le RGPD prévoit de lourdes sanctions financières en cas de non-respect des principes sur la protection des données. Ce sont ainsi en 2022 un peu plus de 25 million d'euros d'amende qui ont été réparties sur seulement 9 sanctions prononcées par la CNIL, la commission nationale de l'informatique et des libertés, autorité de contrôle française dédiée à la protection des données et au respect du RGPD.

Ces sanctions peuvent parfois résulter de manquements en apparence mineurs, tel que le fait de ne pas avoir défini de durée de conservation des données ou d'avoir omis d'informer les personnes concernées de la durée de conservation des données ([Sanction de 800 000 € à l'encontre de la société DISCORD INC., 17 novembre 2022](#)), mais peuvent également résulter de manquements plus graves, tel que le fait de ne pas sécuriser suffisamment les données personnelles traitées ([Sanction de 250 000 € à l'encontre d'INFOGREFFE, 13 septembre 2022](#)), ou le fait de traiter sans raison valable des données sensibles ([Sanction de 400 000 € à l'encontre de la RATP pour avoir décompter le nombre de jours de grève des agents dans un fichier utilisé pour préparer les choix de promotion, 29 octobre 2021](#)).

Ce sont, en outre, des sanctions pénales qui pourraient également être prononcées à l'encontre du responsable de traitement en cas de manquement dans la sécurité des données ([articles 226-16 et suivants du code pénal](#)).

En France, la CNIL veille particulièrement sur la sécurité des données détenues par nos collectivités et établissements publics. Si aucune sanction n'a pour l'heure été prononcée à l'encontre d'une collectivité française, les autorités de contrôle d'autres pays européens soumis au RGPD ont en revanche déjà franchis le cap (Région du Latium et Commune de Villafranca di Verona en Italie, Commune de Limerick en Irlande, etc.). Dans les pays nordiques, l'accent a par ailleurs été mis sur ces contrôles envers les autorités publiques, portant le taux de sanctions envers des collectivités à 52 % de l'ensemble des sanctions prononcées au Danemark depuis l'entrée en vigueur du RGPD.

Ce n'est donc qu'une question de temps avant que des sanctions ne soient prises à l'encontre d'une collectivité ou d'un établissement public français, et ce d'autant plus que les contrôles se multiplient et donnent lieu parfois à quelques remontrances de la part de la CNIL ([22 communes ont par ailleurs été mises en demeure de se conformer au RGPD en 2022](#)).

Créé en 2018, le service « Protection des données » du Centre de Gestion du Gard accompagne un grand nombre de collectivités et établissements publics dans leur mise en conformité avec cette réglementation technique, et confère des recommandations pour les aider à sécuriser leurs données.

En 2023, ce service évolue en proposant de nouvelles prestations et en modulant sa tarification, afin de permettre une plus grande équité et de faire en sorte que les collectivités les plus modestes puissent néanmoins bénéficier de ce service.

Par cette adhésion (ou ré-adhésion), la collectivité ou l'établissement public bénéficiera d'un délégué à la protection des données qui l'accompagnera dans toute sa démarche de mise en conformité avec la réglementation sur la protection des données. Un premier rendez-vous est ainsi organisé directement dans vos murs afin de nous rencontrer et de permettre à nos agents de prendre conscience de votre situation, de vos conditions de travail, et ainsi de vous proposer des recommandations au plus près de votre réalité.

Notre délégué à la protection des données vous aide également sur le volet juridique de la protection des données en vous aidant à organiser la mise en sécurité des données, en vous aidant dans la rédaction de nombreux documents obligatoires, tel que le registre recensant l'ensemble des traitements de données réalisés par la collectivité ou l'établissement public, et en étudiant également vos contrats passés avec vos prestataires afin d'assurer que les données confiées à ces derniers sont bien en sécurité.

Pour plus d'informations sur ce service, mais aussi sur la protection des données en général, vous pouvez retrouver nos nombreux guides pratiques sur notre site internet sur le lien suivant :



Retrouvez toutes les informations relatives au RGPD sur notre site internet

[cdg30.fr](http://cdg30.fr)



# Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de décembre.

## 1/ Est-ce que les directeurs(trices) de crèches sont éligibles au complément de traitement indiciaire (CTI) ?

Le [décret n° 2022-728 du 28 avril 2022](#) a instauré une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale, dans le cadre du Segur de la Santé, à savoir :

- les conseillers territoriaux socioéducatifs ;
- les assistants territoriaux socioéducatifs ;
- les éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux ;
- les agents sociaux territoriaux ;
- les psychologues territoriaux ;
- les animateurs territoriaux ;
- les adjoints territoriaux d'animation.

Récemment cette prime de revalorisation a été transformée en CTI ([décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022](#)).

Pour prétendre au versement de cette revalorisation, les agents relevant de ces cadres d'emplois doivent nécessairement exercer dans une structure énoncée dans le décret précité.

25

Or, les crèches n'étant pas considérées comme des établissements et services sociaux et médico-sociaux au sens de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les directeurs(trices) de crèches ne sont donc pas éligibles à cette prime.

## 2/ Est-il possible de verser une prime de fin d'année à un agent territorial ?

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 qui a fixé le régime indemnitaire de la FPT en application du principe de parité avec la FPE, les avantages acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 peuvent toujours être versés. Toutefois, ils ne peuvent plus être modifiés sous peine d'être supprimés.

En conséquence, les primes de fin d'année instaurées après l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne peuvent plus être versées. Elles sont nécessairement intégrées dans le RIFSEEP, dans la part IFSE ou CIA.

## 3/ Dans quelle mesure l'obligation de formation d'intégration s'applique aux agents contractuels ?

Au titre de [l'article L.422-28 du code général de la fonction publique](#), « les agents territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation [...] à l'exception des agents contractuels recrutés [...] pour une durée inférieure à un an ».

Concrètement, sont concernés tous les agents contractuels (dans la mesure où l'article évoque ici des « agents territoriaux » sans autre précision, ce qui inclut de fait les fonctionnaires et les contractuels) recrutés pour une durée supérieure à un an.

Cela exclut par conséquent les agents recrutés sur un CDD pour accroissement saisonnier d'activité (puisque ce type de contrat est au maximum de 12 mois, renouvellements compris) ainsi que tous les autres types de CDD dès lors qu'ils sont conclus pour une durée de moins d'un an.

#### **4/ Quels sont les effets d'un congé maladie ordinaire pour un agent en temps partiel thérapeutique ?**

Le congé de maladie ordinaire n'a aucun impact sur l'autorisation d'exercer à temps partiel thérapeutique. Autrement dit, le temps passé en congé de maladie ne sera pas décompté de la durée de l'autorisation de temps partiel thérapeutique.

Les conditions d'octroi du CMO pour un agent en TPT sont les mêmes, à savoir la fourniture d'un certificat de congé de maladie transmis dans les 48 heures suivant son édition.