



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°35

Février 2023

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

Sommaire

Textes officiels

- Les dispositions règlementaires** **p.2**
Promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers
Conditions de recrutement dans les cadres d'emplois des policiers municipaux et des agents sociaux territoriaux
Prolongation de « TousAntiCovid »
Modification des rubriques du bulletin de paie

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.23

- Le compte épargne-temps
Le supplément familial de traitement

Focus

p.23

- Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Foire aux questions

p.25

- Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Les CDG d'Occitanie se structurent !
Ce mois de février a été marqué par la signature du Schéma régional de coordination des Centres de gestion de la fonction publique des 13 départements d'Occitanie. Il permet de définir les rôles de chaque CDG pour apporter davantage de cohérence et d'efficacité dans l'accompagnement des employeurs territoriaux.

Le CDG30, toujours mobilisé aux côtés des collectivités territoriales et établissements publics gardois, vous livre pour ce mois de février un décryptage de l'actualité qui concerne la fonction publique territoriale : promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers, évolution des conditions de recrutement dans les cadres d'emplois des policiers municipaux et des agents sociaux territoriaux, prolongation de « TousAntiCovid », modification des rubriques du bulletin de paie...

Le CDG30 vous propose également une information sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, pour vous éclairer sur ses finalités et son intérêt.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAFFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers

Le [décret n° 2023-124 du 22 février 2023](#) relatif aux promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers énonce les conditions dans lesquelles interviennent les promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires prévues aux articles L. 723-22 à L. 723-26 du code de la sécurité intérieure.

Consacrée dans la loi Sécurité civile du 25 novembre 2021, dite "loi Matras", le décret apporte des précisions sur la mise en œuvre de l'évolution de carrière des sapeurs-pompiers qui accomplissent un acte de bravoure.

Les titularisations, avancements d'échelon ou de grade ou nominations à titre exceptionnel interviennent **après avis de la commission des promotions à titre exceptionnel**. Elle est présidée par le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises ou son représentant. Outre son président, elle comprend :

- le directeur général de l'administration et de la fonction publique ou son représentant ;
- le directeur général des collectivités locales ou son représentant ;
- le chef de l'inspection générale de la sécurité civile ou son représentant ;
- le médecin-chef du pôle santé de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises ou un médecin de ce pôle le représentant.

Cette commission est chargée d'examiner les projets de titularisation, d'avancement d'échelon ou de grade et de nomination dans un corps ou cadre d'emploi supérieur à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, à l'exception de ceux qui concernent les sapeurs-pompiers cités à titre posthume à l'ordre de la Nation.

[L'arrêté du 22 février 2023](#) relatif à la commission des promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers apporte un éclairage sur les **conditions de la saisine de cette commission**. En effet, elle est saisie par les autorités du service d'incendie et de secours investies du pouvoir de nomination et, le cas échéant, après accord de l'autorité de nomination du sapeur-pompier dont la promotion est envisagée si celle-ci est différente des autorités du service d'incendie et de secours à l'origine de la proposition.

La saisine est constituée d'une proposition de titularisation, d'avancement d'échelon, de grade ou de nomination dans un corps ou cadre d'emplois supérieur à titre exceptionnel accompagnée des pièces suivantes :

- un état des services du sapeur-pompier ;
- un rapport circonstancié, au besoin accompagné de témoignages ou de tout autre document utile, sur les circonstances du décès, de l'acte de bravoure et des blessures dans l'exercice des fonctions ou de l'activité ;
- l'accord de l'autorité de nomination du fonctionnaire, le cas échéant ;
- le cas échéant, soit l'avis de décès soit le nombre de jours d'interruption temporaire de travail et le certificat médical faisant état des blessures.

Sur la base de la proposition formulée par les autorités du service d'incendie et de secours, la commission des promotions à titre exceptionnel statue et rend son avis dans un délai de 4 mois.

Conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux

Deux décrets parus le même jour, prévoient de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale et actualiser l'intitulé du concours permettant l'accès au cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

- Le [décret n° 2023-95 du 15 février 2023](#) portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale intègre diverses évolutions relatives au recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et à l'organisation des concours pour la filière médico-sociale.

Le décret a tout d'abord pour objet de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale :

- Dans ce cadre, il prévoit une dispense totale de formation pour les fonctionnaires membres des trois corps de la police municipale de Paris ayant déjà satisfait à cette obligation et accueillis en détachement dans une autre commune dans un cadre d'emplois équivalent.
- Il insère un dispositif d'épreuve adaptée du concours externe de directeur de police municipale pour les titulaires d'un doctorat.
- Il aligne par ailleurs le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale.
- Enfin, il précise que l'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est réservé aux personnes qui possèdent la nationalité française.

3

Par ailleurs, pour la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale :

- Il précise les conditions d'organisation des concours et supprime la mention d'un concours « sur titres » pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, dans la mesure où seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois.
- Le [décret n° 2023-96 du 15 février 2023](#) portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux apporte des précisions complémentaires dans la continuité du décret précité, en ce qu'il :
 - met en place un dispositif d'épreuve adaptée, au concours externe de directeur de police municipale, pour les titulaires d'un doctorat,
 - aligne le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale,
 - actualise, conformément à la modification du décret statutaire des agents sociaux territoriaux, l'intitulé du concours permettant l'accès à ce cadre d'emplois.

Prolongation de « TousAntiCovid » jusqu'au 30 juin 2023

Le [décret n°2023-86 du 10 février 2023](#) prolonge jusqu'au 30 juin 2023 la durée de mise en œuvre du traitement de données dénommé « TousAntiCovid », sur lequel repose l'application du même nom.

Toutefois, le présent décret supprime la fonctionnalité d'information des utilisateurs ayant été en contact avec un utilisateur diagnostiqué ou dépisté positif au covid-19 et modifie en conséquence les finalités du traitement, la liste et la durée de conservation des données traitées, ainsi que les modalités d'exercice par les personnes concernées des droits qui leur sont reconnus par le règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD).

Par ailleurs, il modifie les dispositions du décret du 6 juillet 2021 relatif au service « Convertisseur de certificats » pour supprimer une référence aux dispositions du décret du 1^{er} juin 2021 relatives au « passe sanitaire » qui ont été abrogées.

Enfin, le décret met fin à la mise en œuvre du « Portail Autotest COVID-19 » en abrogeant le décret n° 2021-780 du 18 juin 2021 qui en a porté création.

Modification des rubriques du bulletin de paie

4

L'[arrêté du 31 janvier 2023](#) modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail, prévoit l'intégration d'une nouvelle rubrique dans le bulletin de paie : le montant net social.

Si l'élaboration du bulletin de paie des agents de la fonction publique territoriale n'est soumise à aucune norme législative ni réglementaire, il est tout de même recommandé pour les employeurs publics de réaliser des bulletins de paie aussi complets que pour les salariés de droit privé et de tenir compte des mêmes règles de présentation.

Ainsi, le présent arrêté acte une évolution dans la présentation des bulletins de paie, qui fera désormais apparaître une nouvelle rubrique obligatoire, libellée « montant net social ». Celui-ci est égal au revenu net après déduction de l'ensemble des cotisations sociales obligatoires.

Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux rémunérations versées à compter du **1^{er} juillet 2023**.

Cour administrative d'appel de Paris, 8 février 2023, requête n°21PA05129 / Contestation du compte-rendu de l'entretien professionnel

Une ATSEM assigne sa collectivité pour dénoncer les conditions dans lesquelles son entretien professionnel s'est déroulé.

Dans un premier temps, l'agente invoque le caractère illégal de ce compte rendu dans la mesure où il ne comportait pas le nom et le prénom de son deuxième signataire, ce qui reviendrait à méconnaître les dispositions de l'article L.212-1 du code des relations entre le public et l'administration, selon lesquelles « *toute décision prise par une administration comporte la signature de son auteur ainsi que la mention, en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci. [...]* ». Le juge administratif estime sur ce point que l'intéressée est employée par la commune depuis de nombreuses années et qu'elle ne pouvait ignorer l'identité du deuxième signataire de l'acte, d'autant plus qu'elle avait fait l'objet d'une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle un rapport comportant la même signature, accompagnée des mentions omises dans son compte-rendu d'entretien, lui avait été déjà remis.

Par ailleurs, pour contester son évaluation, l'agente soutient que le compte rendu d'entretien professionnel mentionne plusieurs objectifs professionnels alors qu'aucun objectif ne lui a été fixé pour l'année en cours. Toutefois, le juge relève que sa fiche de poste mentionne que " le poste nécessite des capacités d'adaptation, d'anticipation, le sens de la polyvalence et l'implication dans le projet d'établissement " et elle est amenée à assurer des missions de remplacement auprès du personnel " petite enfance " dans les groupes d'enfants et auprès du personnel technique sur les postes de cuisinière et de lingère. Ainsi en rappelant la nécessité pour la requérant d'effectuer des missions de remplacement auprès du personnel " petite enfance ", l'administration a évalué la requérante au regard de sa fiche de poste et ne s'est ainsi pas référée à un objectif qui ne lui avait pas été fixé.

L'agente soutient enfin qu'elle a toujours donné pleinement satisfaction dans ses fonctions, qu'elle exerce depuis de nombreuses années, que l'hostilité manifestée à son égard par son supérieur hiérarchique a faussé son évaluation et, qu'en conséquence, son appréciation ne reflète pas sa valeur professionnelle. Cependant, le juge constate ici que l'agente a fait l'objet d'un rapport disciplinaire avant son évaluation en raison de remarques agressives et déplacées à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie, ce qui explique que le compte rendu d'entretien mentionne que la relation professionnelle s'est dégradée. Aussi, elle ne peut se prévaloir d'anciennes évaluations plus favorables pour demander l'annulation du compte rendu d'entretien.

Quand bien même les compétences professionnelles et techniques de l'intéressée seraient pour partie acquises, l'administration peut tout à fait porter une appréciation défavorable sur sa manière de servir.

Conseil d'État, 8 février 2023, requête n°452521 / Communication des notes de frais des agents publics et des élus locaux

Un journaliste conteste devant la juridiction administrative le refus de la Mairie de Paris de lui communiquer le détail des notes de frais et des reçus des déplacements, des notes de frais de restauration ainsi que des reçus des autres frais de représentations engagés par l'autorité territoriale ainsi que par les membres de son cabinet. La CADA ayant émis un avis favorable à la communication des documents demandés, la commune a maintenu son refus de communiquer ces documents dans leur intégralité.

Le juge administratif soutient dans cet arrêt que des notes de frais et reçus de déplacements ainsi que des notes de frais de restauration et reçus de frais de représentation d'élus locaux ou d'agents publics constituent des documents administratifs, communicables à toute personne qui en fait la demande dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions du code des relations entre le public et l'administration.

Il appartient donc à l'autorité administrative d'apprécier au cas par cas, à la date à laquelle elle se prononce sur une demande de communication, si, eu égard à certaines circonstances particulières tenant au contexte de l'évènement auquel un document se rapporte, la communication de ces dernières informations ou celle du motif de la dépense serait de nature, par exception, à porter atteinte aux secrets et intérêts protégés par les articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration, justifiant alors leur occultation.

En conséquence, la décision implicite par laquelle la maire de Paris a refusé de communiquer à l'intéressé la copie de ces documents est annulée. Il est ainsi enjoint à la commune de réexaminer la demande d'accès à ces notes.

6

Conseil d'État, 3 février 2023, requête n° 441867 / Obligation d'information de la collectivité en cas de condamnation pénale d'un agent

En l'espèce, une agente a été condamnée à une peine de prison avec sursis pour un abus de confiance commis dans l'exercice de précédentes fonctions auprès du comité des œuvres sociales d'une ancienne collectivité qui l'employait auparavant.

En poste en qualité de rédacteur territorial en chef, celle-ci a fait part de son souhait de muter auprès d'une autre collectivité sur un poste de responsable des finances. La commune d'accueil ayant eu connaissance de sa condamnation a souhaité interrompre la procédure de recrutement. L'agente s'est alors tournée vers sa collectivité d'origine pour qu'elle soit réintégrée sur sa précédente fonction.

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

Le Conseil d'Etat considère donc que l'agente n'a pas manqué au devoir de probité auquel elle était tenue en sa qualité d'agent public en ne tenant pas informée sa collectivité d'accueil de la procédure pénale ouverte à son encontre.

QPC du 27 janvier 2023, décision n° 2022-1033 / Exonération d'impôt sur le revenu des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les agents publics

L'article 80 duodecies du code général des impôts, dans sa rédaction résultant de la loi du 28 décembre 2019, exonère partiellement d'impôt sur le revenu les indemnités versées à un salarié à l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Le requérant reproche à ces dispositions de limiter le bénéfice de l'exonération des indemnités perçues par les agents publics à raison de la rupture de la relation de travail aux seules indemnités de rupture conventionnelle. Elles institueraient ainsi une différence de traitement injustifiée, d'une part, entre les agents publics, selon que la cessation de leurs fonctions résulte d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement et, d'autre part, entre les agents publics et les salariés qui bénéficient quant à eux d'une exonération de leurs indemnités de licenciement. Il en résulterait, selon lui, une méconnaissance des principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques.

Les sages rappellent ici que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Il résulte des dispositions contestées une différence de traitement, d'une part, entre les agents publics selon qu'ils perçoivent une indemnité de rupture conventionnelle ou de licenciement et, d'autre part, en cas de licenciement, entre les agents publics et les salariés dès lors que seules les indemnités perçues par ces derniers bénéficient d'une exonération partielle.

Toutefois, le Conseil constitutionnel déclare conforme à la constitution cette mesure, en reprenant les motifs suivants :

- en exonérant partiellement d'impôt sur le revenu les indemnités de rupture conventionnelle perçues par les agents publics, le législateur a entendu favoriser les reconversions professionnelles de ces agents vers le secteur privé.
- le législateur a défini les indemnités qui, en raison de leur nature, font l'objet d'une exonération. Les salariés du secteur privé et les agents publics étant, au regard des règles de licenciement, soumis à des régimes juridiques différents, le législateur a pu, sans méconnaître le principe d'égalité devant la loi, réserver le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu aux indemnités de licenciement perçues par les seuls salariés.

Cour administrative d'appel de Lyon, 14 septembre 2022, requête n°20LY01606 / Réintégration après une période "longue" de disponibilité pour convenances personnelles

Un agent placé en disponibilité pour convenances personnelles, puis pour création d'entreprise, puis à nouveau pour convenances personnelles a informé son administration de sa volonté d'être réintégré. Le maire l'a maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant dans son grade. L'agent demande l'annulation de cet arrêté, en tant que le maire n'a pas procédé à sa réintégration et la condamnation de la commune à l'indemniser du préjudice financier et moral qu'il estimait avoir subi.

Le fonctionnaire arrivé au terme d'une période de disponibilité pour convenances personnelles d'une durée supérieure à trois ans ne peut demander à " être maintenu en surnombre " et ne peut se prévaloir de la règle selon laquelle " tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ". Il a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'obtenir sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité, qui doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable. Lorsque la collectivité dont relève l'agent constate qu'elle n'est pas en mesure de lui proposer un emploi correspondant à son grade à la date à laquelle la réintégration est demandée, elle doit saisir, sauf réintégration possible à bref délai, le centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion local afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

La cour administrative d'appel rappelle que c'est à bon droit que la collectivité, qui n'était pas en mesure de réintégrer l'intéressé à cette date, faute d'emploi vacant dans son grade, devait le maintenir en disponibilité. Au regard de la date à laquelle l'agent a sollicité sa réintégration, la collectivité n'a pas manqué à ses obligations légales.

8

Cour administrative d'appel de Marseille, 10 janvier 2023, requête n°21MA00447 / Obligation de motivation de la sanction disciplinaire

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, un surveillant du cimetière municipal a fait l'objet d'une procédure disciplinaire lui infligeant un blâme. Or, il ressort de l'examen des pièces du dossier qu'aucun élément n'établit le fait que l'agent, titulaire d'un mandat syndical, aurait personnellement manqué à son devoir d'obéissance hiérarchique, ni qu'il aurait refusé de remplir ses obligations en matière de temps de travail. Le juge administratif constate que les documents fournis par la commune pour justifier les faits reprochés à l'agent n'étaient suffisamment précis et circonstanciés. Par conséquent, le blâme ne pouvait être prononcé à l'encontre de cet agent.

Cour administrative d'appel de Nancy, 31 janvier 2023, requête n°20NC02250 / **Obligation de veiller à la protection de la santé des agents et procédure disciplinaire**

Affectée au service technique, chargée de l'entretien des espaces verts, une agente a fait l'objet d'une procédure disciplinaire (blâme) pour avoir refusé d'exécuter certaines tâches qui lui avait été confiées et refusé d'obéir à son supérieur hiérarchique en adoptant un comportement désinvolte à son égard.

Le juge administratif relève toutefois qu'aucun élément ne permet de démontrer le comportement désinvolte de l'agente à l'égard de sa hiérarchie. La seule circonstance qu'après avoir entendu les consignes de travail de son responsable lui précisant qu'elle devait faire les finitions en passant la débroussailleuse, soit partie tondre la pelouse aux abords de la mairie en affichant un sourire ne suffit pas à caractériser le manquement allégué.

La requérante fait valoir que son refus d'exécuter cette tâche s'explique par les difficultés qu'elle rencontre dans l'utilisation de la débroussailleuse en raison de ses problèmes de santé (constatés par l'expertise d'un médecin agréé). Dans ces conditions, la Cour administrative d'appel soutient **que la commune doit veiller à la protection de la santé de ses agents. Elle ne pouvait sérieusement ignorer les difficultés de son agente et son refus d'effectuer certaines tâches, notamment, les finitions à l'aide de la débroussailleuse thermique qui ne sauraient être regardées comme fautives.** Par conséquent, la commune ne pouvait infliger cette sanction à son agente.

Cour administrative d'appel de Douai, 3 février 2022, requête n°21DA00067 **/ Conditions du renouvellement d'un placement en congé maladie longue durée**

Une ATSEM, placée en congé longue maladie, puis en congé longue durée, a sollicité au terme de ce dernier son renouvellement auprès de son autorité territoriale. Toutefois, le maire a admis l'agente au bénéfice d'un congé de maladie ordinaire pendant douze mois puis l'a placée en disponibilité d'office pour une durée d'un an. Par ces arrêtés successifs, le maire rejette donc la demande de prolongation du CLM à son agente.

Lorsque l'agent a épuisé ses congés de maladie, il peut être placé en disponibilité, prononcée d'office, pour raison de santé. Toutefois, l'agent ne peut être placé d'office en position de disponibilité pour maladie qu'après que l'avis du comité médical départemental sur son inaptitude à reprendre ses fonctions a été recueilli. Mais la commune ne justifie pas qu'un tel avis aurait été rendu avant que ne soit prise la décision de mise en disponibilité. En l'espèce, l'agente a été privée d'une garantie. L'arrêté contesté a donc été pris au terme d'une procédure irrégulière. La requête de la commune est en conséquence rejetée.

Cour administrative d'appel de Paris, 4 novembre 2022, requête n° 21PA04761
/ Exercice du pouvoir disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire placé en disponibilité

En l'espèce, une agente d'un CCAS a été révoquée à l'issue d'une **procédure disciplinaire, alors qu'elle était placée en disponibilité pour convenances personnelles**. Elle conteste cette décision.

Bien que placée en disponibilité, **l'agente restait tenue de respecter les obligations découlant de son statut, dont l'obligation de probité**. Constatant un manquement à ces obligations, l'autorité hiérarchique était en droit d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de son agente pendant sa période de disponibilité et pouvait la sanctionner pour des agissements fautifs, cette dernière ayant accepté l'héritage d'une usagère dont elle avait la charge en tant qu'aide à domicile pour le compte du CCAS.

Compte tenu de la gravité des faits au regard des fonctions exercées et de l'impact que ceux-ci ont eu sur l'image de la commune, la présidente du centre communal d'action sociale n'a pas prononcé une sanction disproportionnée en révoquant la requérante.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 2 février 2023 à la question n° 03824 de M. François Bonhomme / Droits statutaires des agents de collectivités locales en situation de congé de maladie

Conformément à l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des fonctionnaires territoriaux, **la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite de l'agent territorial, à l'expiration des douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, doit être précédée de l'avis du conseil médical.** La même procédure est prévue à l'article 37 du décret précité à l'égard de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, **le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.** Issu du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, le maintien exceptionnel du demi-traitement poursuit l'objectif de lutter contre la précarité financière des agents publics en raison des saisines parfois tardives des instances médicales et de leurs délais d'examen des dossiers.

En complément, mettant un terme à une jurisprudence anciennement établie, le Conseil d'Etat a reconnu que : « la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement » (Conseil d'État, 9 novembre 2018, n° 412684). Aussi, le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement.

Eu égard à la finalité poursuivie par le maintien du demi-traitement garanti à l'agent territorial, le Gouvernement n'envisage pas une modification des dispositions statutaires. En outre, la réforme des instances médicales intervenue aux termes du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, vise, en rationalisant les cas de saisine des conseils médicaux, à réduire les délais de traitement des dossiers par ces instances. Cette évolution contribue ainsi à ne plus faire peser les conséquences financières des délais de traitement des instances médicales sur les finances des collectivités territoriales.

Réponse en date du 2 février 2023 à la question n° 04037 de M. Jean-Louis Masson / Armement de la police municipale

Conformément aux dispositions de l'article L. 511-5 du Code de la sécurité intérieure (CSI), **les agents de police municipale peuvent être autorisés nominativement par le représentant de l'Etat dans le département, sur demande motivée du maire, à porter une arme, sous réserve de l'existence d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat.** La demande relève de la libre appréciation du maire. Lorsque l'agent est employé par un établissement public de coopération intercommunale et mis à disposition de plusieurs communes dans les conditions prévues aux I et II de l'article L. 512-2, cette demande est établie conjointement par l'ensemble des maires des communes où il est affecté. Enfin, dans le cas d'une mise en commun des agents de police municipale entre plusieurs communes, l'article L. 512-1 du CSI prévoit que la demande est établie conjointement par l'ensemble des maires de ces communes.

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

12

Réponse en date du 7 février 2023 à la question n°497 de Mme. Michèle Peyron / Application du Ségur de la Santé

L'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a été modifié par l'article 44 de la loi du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, visant à transformer la prime de revalorisation dite "prime Ségur" en complément de traitement indiciaire, correspondant à 49 points d'indice majoré, pour les personnels socio-éducatifs et paramédicaux du secteur public visés par les décrets du 28 avril 2022 (soit 183 € nets au 1er avril 2022 et 189 € depuis le 1er juillet 2022).

Les médecins de protection maternelle et infantile (PMI), à l'instar des médecins exerçant en établissements et services sociaux et médico sociaux, ne sont pas concernés par cette mesure car ils bénéficient depuis le 1er avril 2022 d'un dispositif particulier de revalorisation correspondant à un montant mensuel brut de 517 euros, calculé sur la revalorisation moyenne des praticiens hospitaliers

(augmentation de l'indemnité exclusive de service public). Ces médecins sont, dans les faits, rarement fonctionnaires titulaires. En tant que contractuels, ils ne pouvaient bénéficier d'un complément de traitement indiciaire. L'option d'un traitement par prime était donc la plus favorable à la profession. Initialement, le versement de la prime de revalorisation des médecins était régi par les décrets du 28 avril 2022. Dans la mesure où ces décrets ont été abrogés, la prime de revalorisation de 517 € brut est désormais prévue pour l'ensemble des médecins visés par le décret n° 2022-717 du 27 avril 2022. Il est à relever que certains départements ont fait le choix de mettre en place d'autres dispositifs de revalorisation pour les médecins de PMI et ne sont pas favorables à ce qu'un tel dispositif puisse être rendu obligatoire.

Afin de soutenir financièrement les départements dans le déploiement des revalorisations salariales, l'Etat compense à hauteur de 30 % ces dépenses nouvelles.

Réponse en date du 7 février 2023 à la question n°498 de M. Stéphane Peu / Passage en « catégorie B » des assistants dentaires

Dans le cadre des accords dits du "Ségur de la santé", et à la suite de la revalorisation de leur diplôme d'Etat au niveau 4 (baccalauréat) du cadre national des certifications professionnelles par **l'arrêté du 10 juin 2021, les aides-soignants, ainsi que les auxiliaires de puériculture, ont été statutairement reclassés, au 1er janvier 2022, au sein de la catégorie B de la fonction publique territoriale.**

Il n'en a pas été de même pour les autres spécialités du cadre d'emplois, notamment celle des assistants dentaires, leur diplôme n'ayant pas fait l'objet d'une revalorisation au même niveau que celui des aides-soignants. Au demeurant, les assistants dentaires ne disposent pas d'un diplôme d'Etat mais d'un titre d'assistant dentaire, dont la formation y conduisant est prévue par l'arrêté du 8 juin 2018. La situation statutaire des assistants dentaires sera le cas échéant examinée dans le cadre des réflexions sur les professions de la santé, et celles, plus globales, portant sur les parcours, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, qui seront menées courant 2023.

13

Réponse en date du 7 février 2023 à la question n°1035 de Mme. Lise Magnier / Situation des agents des Ehpad de la fonction publique territoriale

En application de l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique, **les emplois civils de l'État, des régions, des communes et de leurs établissements à caractère administratif sont, sauf dérogations, occupés par des fonctionnaires.** Cette règle générale, qui vise à garantir l'égalité d'accès de tous les candidats aux emplois publics, nécessite l'organisation d'épreuves afin d'opérer une sélection entre candidats possédant les mêmes titres ou diplômes. Ce principe s'applique donc aussi aux établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) relevant de la fonction publique territoriale.

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

L'article 67 de la Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a ouvert la sélection dans ces filières au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats et prévu une unique épreuve obligatoire, **un entretien oral avec le jury** et, le cas échéant, des épreuves complémentaires. Ces dispositions ont été généralisées à l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale par la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cet entretien permet de sélectionner les candidats aptes à exercer des fonctions dans l'environnement local au sein des établissements gérés par les collectivités territoriales. A titre d'exemple, les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux prévoient une épreuve unique d'entretien avec le jury pour les détenteurs des diplômes requis par leurs décrets statutaires.

Dans le cadre d'un groupe de travail portant sur les concours de la fonction publique territoriale, piloté par la direction générale des collectivités locales (DGCL) et qui associe les employeurs territoriaux et les représentants des personnels, le Gouvernement mène par ailleurs **des réflexions afin de simplifier les concours de la filière sociale**, qui comportent encore des épreuves écrites. Par ailleurs, des agents contractuels peuvent être recrutés mais, comme les candidats aux concours, s'agissant de professions réglementées (aides-soignants, infirmiers, médecins, kinésithérapeutes...), ils doivent être titulaires du diplôme d'État correspondant. Ainsi, en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la réglementation. Ces agents sont recrutés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Le contrat est renouvelable dans la limite maximale de six ans. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

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

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

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

Réponse en date du 7 février 2023 à la question n°2521 de M. Jean-Pierre Vigier /Situation des OPA

La position des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) dans le cadre des mises à disposition aux régions volontaires d'autoroutes, de routes et de portions de voies non concédées relevant du domaine public routier national situées sur leur territoire, est définie par l'article 40 de 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 (dite « loi 3DS »). Comme le prévoit le III de l'article 40 susmentionné, **les services de l'État seront mis à disposition à titre gratuit à la collectivité régionale pendant la durée de l'expérimentation.**

Ainsi, tous les agents, OPA compris, resteront affectés dans les services de l'État et gérés par eux. Les services concernés interviendront donc sur les routes mises à disposition et leurs agents agiront dans le cadre de conventions en concertation avec l'exécutif régional, qui leur adressera toutes instructions nécessaires pour l'exécution des tâches afférentes.

Compte-tenu du caractère non pérenne de ces expérimentations, il n'est pas prévu la possibilité pour les OPA d'intégrer un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale. Ceux-ci conserveront leur statut spécifique. Dans le cadre du transfert à titre définitif des services et biens routiers tel que prévu par l'article 38 de la loi 3DS en faveur des départements et métropoles, les OPA du service concerné seront, statutairement, mis à disposition sans limitation de durée et à titre gratuit auprès des départements et métropoles qui auront décidé de reprendre les missions actuellement dévolues à l'État. Les OPA pourront alors demander à la collectivité territoriale d'accueil leur intégration dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale, dans les conditions précisées par le décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 modifié fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes.

15

Réponse en date du 7 février 2023 à la question n°3550 de Mme. Fabienne Colboc / CTI Ségur pour les sages-femmes territoriales

Le Gouvernement s'est pleinement engagé depuis la signature des accords du Ségur de la santé le 13 juillet 2020 à mieux reconnaître les compétences et renforcer l'attractivité des métiers paramédicaux dans la fonction publique et notamment celui de sage-femme.

La revalorisation significative des rémunérations des professionnels paramédicaux s'est notamment traduite par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié. D'un montant fixé à **49 points d'indice majoré** (soit 237,65 euros bruts mensuels), ils sont respectivement versés à certains fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent leurs fonctions au sein de certains établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).

Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement lors de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, le bénéfice du CTI et de l'indemnité équivalente a été étendu par l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022. Dans sa version modifiée, l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit désormais **que les agents territoriaux qui exercent certaines fonctions, dont celles de sage-femme, perçoivent cette revalorisation salariale lorsqu'ils exercent au sein de différents services départementaux et établissements, services et**

centres sociaux et médico-sociaux relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (notamment les services départementaux de protection maternelle et infantile, les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, les centres de santé sexuelle, les centres de lutte contre la tuberculose, les centres de vaccination, les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic et les services départementaux de l'aide sociale à l'enfance).

Pris pour l'application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié, le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un CTI à certains agents publics a été publié au Journal Officiel du 1er décembre 2022. Sa publication permet dès lors de procéder à la mise en œuvre de la récente extension du bénéfice de cette revalorisation salariale aux sages-femmes territoriales qui exercent dans les structures précitées de manière rétroactive à compter du 1er avril 2022 conformément aux dispositions de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié.

Réponse en date du 9 février 2023 à la question n°01263 de Mme. Laurence Rossignol / Application du Ségur de la santé aux personnels de la fonction publique territoriale

Signés le 13 juillet 2020 par le Gouvernement et une majorité d'organisations syndicales, les accords du Ségur de la santé prévoient une revalorisation significative des carrières et des rémunérations des professionnels paramédicaux, notamment des infirmiers territoriaux, afin de mieux reconnaître leurs compétences et renforcer l'attractivité de leurs métiers. **Cette revalorisation salariale s'est notamment traduite par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente par l'article 48 modifié de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 237,65 euros bruts mensuels), ils sont respectivement versés à certains fonctionnaires et agents contractuels de droit public, dont les infirmiers territoriaux, qui exercent leurs fonctions au sein de différents établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).**

16

Dans le cadre de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, le Gouvernement a annoncé que le bénéfice de cette revalorisation salariale serait étendu à certains agents territoriaux travaillant dans les secteurs médico-social, socio-éducatif et de l'accompagnement à domicile. Compte tenu du calendrier législatif contraint, la mise en œuvre de cette extension s'est traduite, de manière temporaire, par la création d'une prime de revalorisation. Le **décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale permettait aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics d'instituer, par délibération, une prime de revalorisation pour certains agents territoriaux exerçant au sein des secteurs précités.**

S'agissant de ceux exerçant les fonctions d'infirmier ou de cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation, cette prime de revalorisation pouvait leur être attribuée sous réserve qu'ils exercent ces mêmes fonctions au sein des ESSMS n'ouvrant pas droit au CTI, des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et de protection maternelle et infantile, des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, des centres de santé sexuelle, des centres départementaux de lutte contre la tuberculose ou des centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic.

Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement, le bénéfice du CTI et de l'indemnité équivalente a depuis été étendu aux agents territoriaux concernés par le décret du 28 avril 2022 par l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022. Dans sa version modifiée, l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit désormais que les agents territoriaux qui pouvaient bénéficier, sur délibération, de la prime de revalorisation perçoivent désormais, de manière obligatoire, le CTI ou l'indemnité équivalente. Seuls les agents territoriaux exerçant les fonctions de médecin au sein de certains établissements, services et centres sociaux et médico-sociaux demeurent éligibles à une prime de revalorisation sur le fondement du décret n° 2022-717 du 27 avril 2022, les dispositions relatives au CTI n'ayant pas été étendues aux médecins.

S'agissant des infirmiers territoriaux, ces derniers bénéficient par conséquent du CTI ou de l'indemnité équivalente, avec effet rétroactif au 1er avril 2022, lorsqu'ils exercent les fonctions d'infirmier ou de cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation au sein des établissements, services et centres précités.

Publié au Journal officiel du 1er décembre 2022, le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un CTI à certains agents publics précise par ailleurs les modalités d'application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié. Compte tenu du fait que les agents éligibles à la prime de revalorisation bénéficient désormais du CTI, le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 procède à l'abrogation du décret du 28 avril 2022.

Réponse en date du 9 février 2023 à la question n°1593 de Mme. Laurence Cohen / Perspectives d'évolution professionnelle et passage des assistants dentaires en catégorie B dans la fonction publique territoriale

17

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

La situation statutaire des assistants dentaires sera le cas échéant examinée dans le cadre des réflexions sur les professions de la santé, et celles, plus globales, portant sur les parcours, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, qui seront menées courant 2023.

Réponse en date du 9 février 2023 à la question n°02205 de Mme. Elsa Schalck / Nouvelles dispositions réglementaires relatives à la mise en place du conseil médical au sein de la fonction publique territoriale

Afin de faciliter la prise en charge du personnel des collectivités territoriales dans un contexte caractérisé par la pénurie des médecins dans la fonction publique territoriale et en application de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé institue, à compter du 1er février 2022, une seule instance médicale, le conseil médical, se substituant au comité médical et à la commission de réforme.**

Tirant les conséquences de cette réforme et afin d'améliorer le fonctionnement de cette nouvelle instance médicale, le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale modifie les décrets n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux et n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, en allégeant les cas de saisine des formations restreinte et plénière du conseil médical, au regard des hypothèses dans lesquelles le comité médical et la commission de réforme étaient amenés à se prononcer.

Cinq hypothèses relèvent désormais de la compétence du médecin agréé et de celle de la formation restreinte du conseil médical en cas de contestation des conclusions de celui-ci : l'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières, l'octroi, le renouvellement et la réintégration d'un congé pour raison de santé, le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique, la visite de contrôle de l'agent en congé de maladie au-delà de 6 mois consécutifs et le contrôle de l'agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

18

En conséquence, **continuent de relever de la compétence du conseil médical, notamment de la formation plénière,** les cas tels que l'expiration des droits à rémunération à plein traitement, la réintégration de l'agent à l'issue d'un congé pour raison de santé lorsqu'il exerce des fonctions exigeant des conditions de santé particulières et le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé de l'agent.

S'agissant de la mise en œuvre des dispositions relatives à la compétence du médecin agréé, à la réception de la demande de l'agent, l'employeur territorial doit solliciter une expertise auprès d'un médecin agréé. Une fois le rendez-vous fixé, l'employeur adresse à l'agent concerné une convocation écrite et au médecin agréé préalablement à l'examen, les documents de nature à l'éclairer au regard du motif de la visite médicale, dont la fiche de poste de l'agent et, le cas échéant, toutes pièces médicales remises par l'agent sous pli confidentiel.

Concernant plus spécifiquement l'octroi et le renouvellement du temps partiel pour raison thérapeutique, en application de l'article 1er du décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique territoriale, l'autorisation est accordée à l'agent dès la réception de la demande, et n'est donc plus subordonnée au préalable à l'examen médical par le médecin agréé, dont le recours constitue une faculté pour l'autorité territoriale.

Cette répartition permet aux collectivités de traiter certaines situations sans avoir à passer par le conseil médical, lequel voit son temps préservé pour intervenir sur des hypothèses exigeant son expertise.

Afin d'accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics dans la mise en œuvre des dispositions du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022, une foire aux questions relative aux instances médicales dans la fonction publique territoriale a été publiée par la direction générale des collectivités locales, qui vise à répondre aux sollicitations des services gestionnaires en précisant les compétences géographique et matérielle du conseil médical, la composition des formations, les modalités de saisine de l'instance et la prise en charge des frais médicaux.

Réponse en date du 9 février 2023 à la question n°03739 de M. Jean-François Longeot / Quotas de promotion interne dans la fonction publique

Aux termes de l'article L. 411-7 du code général de la fonction publique, « **les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers** ».

La promotion interne a vocation à bénéficier aux agents qui, selon l'appréciation de leurs employeurs, ont fait la preuve de leur valeur professionnelle et détiennent l'aptitude à exercer des fonctions supérieures. Elle est toutefois encadrée et contingentée : aux termes de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers fixent en effet une proportion de postes susceptibles d'être proposés à des fonctionnaires pouvant bénéficier de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, soit après examen professionnel, soit au choix.

Les possibilités de promotion sont ainsi limitées par des quotas calculés en fonction du nombre de recrutements opérés. Ce dispositif permet de diversifier le recrutement, de conserver une pyramide des âges cohérente au sein de chaque collectivité et d'encourager la mobilité au sein de la fonction publique territoriale. Il assure une règle homogène de promotion interne pour des agents qui, bien qu'appartenant à un même cadre d'emplois, relèvent d'employeurs différents. Il permet, en outre, d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'Etat, respectant en cela la parité entre fonctions publiques, et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours.

Il est vrai cependant que, malgré son intérêt, le contingentement de la promotion interne tel que réglementé au sein de la fonction publique territoriale présente des inconvénients, en particulier dans les collectivités locales de petite taille et dans les cadres d'emplois comportant de faibles effectifs. **Ce dispositif laisse peu de marges de manœuvre aux employeurs territoriaux dans la gestion de leurs ressources humaines et peut constituer un frein à l'évolution des carrières des agents publics dont la manière de servir et les compétences acquises pourraient justifier une promotion.** Aussi le Gouvernement n'est pas opposé à l'idée de le faire évoluer.

Il sera donc particulièrement attentif à ce sujet dans le cadre des travaux portant sur les rémunérations et les parcours de carrière de la fonction publique annoncés par le ministre de la transformation et de la fonction publiques le 28 juin 2022, et qui s'engageront en 2023. Ces travaux permettront d'envisager des évolutions concernant les quotas de promotion interne.

Réponse en date du 14 février 2023 à la question n°2087 de M. Vincent Seitlinger / Situation des ATSEM

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été redéfinies par le décret n° 2018-152 du 1^{er} 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 1^{er} juillet 2022, comme l'ensemble des agents publics, de l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice.

Ils ont de même bénéficié le 1^{er} janvier 2022, comme tous les agents de la catégorie C de la fonction publique, d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année. 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 en date du 14 février 2023 à la question n°4585 de Mme. Claudia Rouaux / Modalités de transfert du compte épargne-temps

20

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale a consacré la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, **les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un compte épargne-temps (CET).**

Ainsi que le prévoit l'article 11 précité, la compensation financière des droits épargnés sur le CET est possible dans les cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation ou de détachement. Toutefois, **la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés.**

L'absence de convention ne fait pour autant pas nécessairement obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial. En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004 précité. En outre, l'utilisation des jours épargnés est réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, indépendamment des règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel les droits ont été acquis (*CE, 3 décembre 2010, n° 337793*).

Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, que les règles régissant le CET ne constituent un frein à la mobilité.

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.

22

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur le [Compte épargne-temps](#)
- ▶ une fiche « l'essentiel » sur le [Supplément familial de traitement](#)

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

L'obligation de mise en place d'un dispositif de recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, des harcèlements et agissements sexistes découle de la loi du 6 août 2019 (article 80). Celle-ci s'applique depuis le 1^{er} mai 2020.

L'article L135-6 du code général de la fonction publique dispose que « *les employeurs mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.* »

Le [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise la portée de ce nouvel outil au service des collectivités publiques et leurs agents.

Ce dispositif comporte :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer, par tout moyen, les agents placés sous son autorité :

- de l'existence du dispositif
- des procédures et des modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès

Même si le dispositif est confié au CDG **chaque autorité compétente doit procéder à une information** des agents placés sous son autorité.

Chaque autorité doit mettre en place le dispositif. Il peut également être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations ou **confié au CDG30 pour les collectivités qui en font la demande.**

L'adhésion au dispositif mis en place par le CDG30 est gratuite et s'effectue par la voie d'un arrêté.

Si un agent est victime ou témoin d'actes **de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes**, et si la collectivité a confié cette mission au CDG30, il est possible d'effectuer un signalement en complétant un [formulaire](#) dédié et en l'adressant à la cellule de signalement (avec la mention « confidentiel »).

Ce formulaire est ensuite adressé :

- soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse :

Cellule de signalements
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard
183 chemin du Mas Coquillard
30900 Nîmes

- Soit par mail à l'adresse : recueil.signalements@cdg30.fr

L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document quel que soit sa forme ou son support de nature à étayer son signalement.

Foire Aux Questions

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

1) Quelle est la portée réglementaire d'une fiche de poste ?

La fiche de poste d'un agent n'est qu'un outil informatif qui n'a aucune réalité statutaire. Si la fiche de poste doit lister les tâches liées à l'emploi occupé par l'agent, rien n'interdit l'autorité hiérarchique, pour des nécessités de service, à demander à l'agent d'effectuer d'autres tâches non mentionnées dans ladite fiche de poste, pourvu que ces tâches soient compatibles avec le statut particulier du grade pour lequel l'agent est titulaire (ou du grade sur lequel l'agent contractuel a été recruté).

Ainsi, par exemple, il est tout à fait possible, pour un adjoint technique, d'être convié à réaliser ponctuellement des tâches liées à la cuisine, quand bien même ces tâches ne seraient pas listées dans sa fiche de poste.

2) Est-il possible de proroger la période de stage d'un agent qui n'apporte pas satisfaction ?

Oui. Au terme de la période de stage, si les aptitudes professionnelles ou la manière de servir du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre la titularisation, le stage peut effectivement être prorogé. L'autorité territoriale détermine la durée de la prorogation dans la limite de la durée maximale fixée par chaque statut particulier (soit un an maximum pour les adjoints administratifs territoriaux).

L'autorité territoriale prend un arrêté pour acter cette prorogation de stage.

3) Quelle règle s'applique au calcul de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ?

Il s'agit d'une indemnité dont le versement est obligatoire pour tout agent public recruté avant le 1^{er} janvier 2018 ainsi que pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018. Le montant de l'indemnité, qui est versée mensuellement, est calculé comme suit :

- **Pour les agents en poste et rémunérés au 31 décembre 2017** : Le montant mensuel = (rémunération brute annuelle x 1,6702 % - montant annuel de cotisations payées en 2017) x 1,1053 / 12
- **Pour les agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2018 mais n'étant pas en poste et rémunérés au 31 décembre 2017** (par ex : agent en disponibilité) : Le montant mensuel = rémunération brute mensuelle à la date de réintégration x 0,76 %
- **Pour les agents recrutés après le 1^{er} janvier 2018** : Le montant mensuel = rémunération brute mensuelle à la date de la nomination x 0,76 %