



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°25

Mars 2022

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

Le code général de la fonction publique
La NBI pour les secrétaires de mairie
Les élections professionnelles
L'affiliation à la CNRACL des agents à temps non-complet
Le conseil médical
Les indemnités kilométriques
La protection des lanceurs d'alerte
Organisation des carrières des agents de catégorie C
La médiation
Le référent laïcité

Les dispositions relatives au covid-19

La jurisprudence

Les questions écrites

Le mot du pôle handicap

Focus

La mise en place des conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

Projets de textes

Projet de décret modifiant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Ce mois de mars a été marqué par plusieurs évolutions majeures dans la vie de nos collectivités.

Tout d'abord, l'expérimentation de la médiation qui avait été instaurée en 2018 se pérennise avec l'intégration de la médiation préalable obligatoire dans les missions qui doivent être obligatoirement proposées par les CDG.

Ensuite, nous avons vécu un profond bouleversement dans le droit de la fonction publique avec l'entrée en vigueur du nouveau Code général de la fonction publique qui est venue sonner la fin de nos lois statutaires.

Enfin, la parution attendue du décret relatif aux conseils médicaux aura apporté également son lot de changements dans l'organisation de la gestion des RH.

Le service organise des matinées d'actualité statutaire sur ces thématiques entre autres. Il reste des places disponibles en présentiel les mardi et mercredi 19 et 20 avril de 9h30 à 12h et le vendredi 22 avril de 9h30 à 12h en visioconférence.

Vos conseillères et conseiller statutaires
Nathalie ARIOLI
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI
Emilie PLA

Les dispositions réglementaires

Le Code général de la fonction publique

Envisagé depuis longtemps, le Code général de la fonction publique est aujourd'hui une réalité. Regroupant les lois et dispositions légales propres à la fonction publique tous versants confondus, ce Code a été établi par [l'ordonnance du 24 novembre 2021](#) et publié au Journal Officiel le 5 décembre 2021 pour ce qui concerne sa partie législative, qui abroge ainsi les lois codifiées.

Ayant pour objectif de simplifier en unifiant en un seul document un ensemble de textes, ce Code reprend à droit constant les différentes lois constitutives du statut de la fonction publique sans les transformer ni les réinterpréter. Comme précisé lors de sa présentation au conseil des ministres du 24 novembre, « *les objectifs de la codification sont de simplifier et de renforcer la lisibilité du droit de la fonction publique, en regroupant à droit constant l'ensemble des dispositions législatives et, à terme, réglementaires, applicables aux agents publics, titulaires comme contractuels, mais également d'en favoriser l'accessibilité pour l'ensemble des acteurs, en particulier les agents publics eux-mêmes* ».

Il est à noter que certaines règles communes aux trois versants de la fonction publique ont pu être regroupées sous un même article du nouveau Code. Ainsi, et si de mêmes règles peuvent avoir été par le passé formulées différemment dans les différentes lois statutaires, une reformulation a pu être opérée afin d'harmoniser la rédaction des nouveaux articles. Toutefois, ceci se fait sans modifier la règle juridique qui y est assortie.

Organisé selon un plan thématique, et non plus par versant de la fonction publique, ce Code se veut désormais plus opérationnel. Par principe, chaque article correspond désormais à une seule règle juridique, ce qui entraîne parfois l'éclatement d'un même ancien article d'une loi statutaire au sein de plusieurs nouveaux articles du Code.

Aussi, et afin de vous accompagner dans ce changement radical, le Centre de Gestion du Gard vous propose un [guide](#) dont l'objectif est de vous présenter la correspondance entre les anciennes et les nouvelles dispositions.

La partie législative du nouveau Code général de la fonction publique est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022.



[Décret n°2022-281 du 28 février 2022](#) relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants

[Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022](#) modifie l'annexe au décret du 3 juillet 2006, point 36, pour porter à 30 points la NBI devant être accordée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2000 habitants. Elle était de 15 points jusqu'à présent. Cette revalorisation de la NBI a pour objectif d'améliorer l'attractivité du métier de secrétaires de mairie.

Elle entre en vigueur au lendemain de la publication du décret, soit le 2 mars 2022.

[Accéder au modèle d'arrêté proposé par le service dans la rubrique « revalorisation de la NBI des secrétaires de mairie »](#)

[Arrêté du 9 mars 2022](#) fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

Comme annoncé le mois dernier, les prochaines élections professionnelles se dérouleront le **8 décembre 2022**.

3

En effet, vient de paraître au Journal Officiel l'arrêté du 9 mars 2022 fixant la date desdites élections professionnelles pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale, à savoir :

- **Le Comité social territorial (CST)**
 - Sont électeurs :
 - Les **fonctionnaires titulaires** en position d'activité ou de congé parental, ou accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement public
 - Les **fonctionnaires stagiaires** en position d'activité ou de congé parental
 - Les **agents contractuels de droit public ou privé**, en CDI ou en CDD depuis au moins deux mois à la date du 1^{er} janvier 2022 et bénéficiant d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois (renouvellements compris)
- **Les Commissions administratives paritaires (CAP)**
 - Sont électeurs :
 - Les fonctionnaires titulaires en position d'activité, de détachement ou de congé parental

- **Les Commissions consultatives paritaires (CCP)**

- Sont électeurs :

- Les **agents contractuels de droit public** bénéficiant d'un CDI ou d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois (renouvellements compris)

Pour plus de détails, le Centre de Gestion du Gard propose une page dédiée aux élections professionnelles de 2022 sur son [site internet](#).



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

4

Suite à la codification des lois statutaires au sein du Code général de la fonction publique (CGFP), l'article L.613-5 dudit Code prévoit que les fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi à temps non-complet sont affiliés à la CNRACL **sous réserve d'effectuer une durée de service égale ou supérieure à vingt-huit heures hebdomadaires.**

Si ce décret ne vient pas modifier la réglementation en soi, il vient ainsi compléter l'une des très rares exceptions à la codification à droit constant du CGFP. En effet, l'article L.613-5 n'a pas repris l'ensemble de l'ancien article 107 de la loi du 26 janvier 1984 qui renvoyait alors à une délibération de la CNRACL pour la fixation dudit seuil.

Ainsi, si autrefois, c'était la CNRACL qui avait fixé son seuil d'affiliation à vingt-huit heures, c'est désormais, depuis le 1^{er} mars 2022, le décret n°2022-244 qui vient faire de même.

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

Très attendu, ce décret vient encadrer la création des Conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, instances issues de la fusion des Comités médicaux et des Commissions de réforme prévue initialement le 1^{er} février 2022.

Nous vous proposons à ce sujet notre **focus du mois de mars** en page 16.

Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006

Cet arrêté est venu modifier le barème des indemnités kilométriques prévues par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État, applicable également à la fonction publique territoriale.

Ce nouveau barème, applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 sans qu'il ne soit nécessaire de prendre une délibération, est le suivant :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km		de 2 001 à 10 000 km		Après 10 000 km	
	Avant le 1er janvier 2022	À partir du 1er janvier 2022	Avant le 1er janvier 2022	À partir du 1er janvier 2022	Avant le 1er janvier 2022	À partir du 1er janvier 2022
5 cv et moins	0,29 €	0,32 €	0,36 €	0,40 €	0,21 €	0,23 €
6 et 7 cv	0,37 €	0,41 €	0,46 €	0,51 €	0,27 €	0,30 €
8 cv et plus	0,41 €	0,45 €	0,50 €	0,55 €	0,29 €	0,32 €

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm ³)	Avant le 1er janvier 2022	À partir du 1er janvier 2022
		0,14 €

Vélocycle et autres véhicules à moteur	Avant le 1er janvier 2022	À partir du 1er janvier 2022
		0,11 €

5

Lois n°[2022-400](#) (organique) et [2022-401](#) (ordinaire) du 21 mars 2022, dites « lois Wasserman » relatives à la protection des lanceurs d'alerte

Ces deux lois modifient le dispositif général de protection des lanceurs d'alerte instauré par la loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016. **Le texte précise la définition du lanceur d'alerte, le champ des informations considérées comme une alerte et complète la liste des secrets applicables.**

Sera reconnue comme lanceur d'alerte la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Le texte étend également certaines protections offertes aux lanceurs d'alerte, notamment la protection contre les représailles, aux personnes physiques et aux personnes morales à but non lucratif (syndicats et associations) qui sont en lien avec le lanceur d'alerte : facilitateurs qui aident à effectuer le signalement ou la divulgation, collègues, proches...

Les canaux dont dispose le lanceur d'alerte pour signaler des faits, s'il veut bénéficier d'une protection, sont simplifiés. Enfin, les mesures de protection des lanceurs d'alerte sont étendues et fortement renforcées.

6

Précisions de la DGCL sur l'application du [décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021](#) modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C

Suite à l'entrée en vigueur du décret du 24 décembre 2021 et à la modification des carrières des agents de catégorie C au 1^{er} janvier 2022, de nombreuses questions se posent quant à la mise en œuvre de ce reclassement et à l'attribution de la bonification d'ancienneté qui en a résulté. La DGCL a ainsi apporté de nouvelles précisions :

► ***Sur le maintien du reliquat d'ancienneté***

Suite à l'application de la bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une durée d'un an, nombre d'agents ont pu bénéficier d'un avancement d'échelon. La DGCL a ainsi précisé que cette bonification n'impliquait pas de procéder à un écrêtement de l'éventuel reliquat d'ancienneté qui pouvait en résulter.

► La bonification d'ancienneté pour les agents stagiaires

L'alinéa 1 de l'article 10 du décret 2021-1818 dispose qu'« au titre de l'année 2022, une bonification d'ancienneté d'un an est attribuée aux fonctionnaires régis, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, par le décret du 12 mai 2016 susvisé ».

Un fonctionnaire stagiaire recruté au 1^{er} janvier 2022 ou après cette date se voit appliquer les nouvelles règles de classement.

Il ne peut bénéficier de la bonification d'un an d'ancienneté qui concerne les fonctionnaires notamment stagiaires déjà en fonction au 1^{er} janvier 2022 et qui relevaient du décret du 12 mai 2016, du décret du 6 mai 1988, du décret du 20 avril 2012 du décret du 17 novembre 2006 dans leur version en vigueur au 31 décembre 2021.

► Les avancements de grade pour l'année 2022

L'article 11 du même décret précise que « les tableaux d'avancement établis au titre de 2022 pour l'accès aux deuxième ou troisième grades des cadres d'emplois ou corps de catégorie C régis par les décrets du 6 mai 1988, du 17 novembre 2006, du 12 mai 2016 et n° 2021-1079 du 12 août 2021 susvisés sont valables jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Les modalités d'avancement de grade ont ainsi été précisées par la DGCL de la manière suivante :

- Prise en compte des conditions d'avancement de grade en vigueur avant le 1^{er} janvier 2022,
- Classement selon les règles en vigueur avant le 1^{er} janvier 2022,
- Reclassement en sur le nouveau grade selon les dispositions des articles 7, 8 ou 9 du décret n° 2021-1818 + application de la bonification exceptionnelle de 1 an.

7

Décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

[La loi n° 2021-1729 pour la confiance dans l'institution judiciaire](#) parue le 22 décembre 2021 vient modifier, par son article 28, la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en intégrant définitivement la médiation préalable obligatoire (MPO) dans les missions qui doivent être obligatoirement proposées aux collectivités et établissements publics.

Instaurée à titre expérimental depuis le 1^{er} avril 2018 au CDG30, qui est l'un des premiers CDG à s'être porté volontaire, la MPO (médiation préalable obligatoire) s'entend de tout processus structuré quelle qu'en soit la dénomination par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable

de leurs différends avec l'aide d'un tiers, le médiateur. Elle a bénéficié d'une évaluation favorable de la part du Conseil d'État qui a proposé au gouvernement sa pérennisation.

Ainsi, aux termes [d'un nouvel article 25-2 de la loi du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et [du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique](#), les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

► **Le CDG30 vous propose d'adhérer à cette nouvelle mission de MPO (médiation préalable obligatoire) et d'intervenir ainsi comme médiateur dans le champ des sept litiges prévus par le décret les opposant à leurs agents préalablement à un recours contentieux afin de rétablir le dialogue, une relation de confiance et d'éviter le contentieux.**

Le décret fixe ainsi la liste des litiges ouverts à la médiation préalable obligatoire :

1. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à **l'un des éléments de rémunération** mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
2. **Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;**
3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à **la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement**
4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives **au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps** obtenu par promotion interne ;
5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à **la formation professionnelle**
6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives **aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;**
7. Décisions administratives individuelles relatives à **l'aménagement des postes de travail.**

► Par ailleurs, la loi prévoit que les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, **une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties**, prévue aux articles L. 213-5 à L. 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Si vous rencontrez un différend avec l'un de vos agents, il vous est donc possible de vous rapprocher du CDG afin de solliciter le service médiation quant à l'organisation d'une médiation à l'initiative des parties dans le cadre de litiges qui n'entrent pas dans les champs de la médiation préalable obligatoire.

Le référent laïcité

Comme indiqué dans le petit statutaire du mois de janvier 2022, [l'article 3 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021](#) prévoit la désignation **d'un référent laïcité** au sein de chaque collectivité territoriale et établissement public, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.

Un décret en Conseil d'État est paru le 23 décembre 2021 afin de déterminer les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.

La désignation des référents laïcité est intégrée dans les missions obligatoires des centres de gestion exercées à l'égard des collectivités affiliées, et dans le bloc de compétences insécable auquel les collectivités non affiliées peuvent choisir d'adhérer.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés au CDG à titre obligatoire ou volontaire, le président du CDG désigne le référent laïcité qui aura compétence pour exercer ses missions auprès des agents des collectivités concernées.

[Cliquez ici pour télécharger la plaquette relative au référent déontologue et laïcité du CDG30 à distribuer à vos agents.](#)

Les dispositions relatives au Covid-19

Évolution des mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Suite à la publication du [décret n°2022-352 du 12 mars 2022](#) modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a mis à jour le 16 mars 2022 la liste de ses recommandations, afin de tenir compte des évolutions annoncées par le gouvernement quant à la gestion de l'épidémie de Covid-19. Voici donc une liste des changements apportés :

► Le port du masque

Conformément aux annonces du gouvernement, il n'y a plus lieu de prendre des mesures générales d'obligation de port du masque en espace intérieur partagé au sein des collectivités et établissements publics depuis le 14 mars.

Il appartient néanmoins aux employeurs de veiller à l'information de l'ensemble de leurs agents quant aux recommandations de santé publique, notamment en ce qu'elles concernent les personnes fragiles, ou encore le respect des gestes barrières et d'hygiène (lavage des mains, aération des locaux, nettoyage des objets, etc.).

Dans tous les cas, les agents qui souhaitent continuer de porter un masque sur leur lieu de travail pourront le faire.

Le port du masque **reste** obligatoire dans les transports, ainsi que dans les maisons de retraite, les établissements de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux, sociaux, dans les cabinets médicaux, les laboratoires en ville et les pharmacies, y compris pour les personnes qui y exercent leur activité professionnelle, même à titre ponctuel.

► La distanciation sociale

C'est également **la fin de la distanciation sociale**, incluant « *la distanciation physique d'un mètre entre les personnes* » qui est supprimée dans le décret. Ne subsiste désormais que l'obligation de mesures d'hygiène et des gestes barrières.

► Le pass sanitaire/vaccinal

Bien que suspendu dans la plupart des lieux où il était jusqu'alors demandé, le passe sanitaire reste obligatoire, sauf urgence, pour accéder aux établissements de santé et médico-sociaux (maisons de retraite, établissements

10

hospitaliers, établissements accueillant les personnes en situation de handicap etc.) pour protéger les personnes vulnérables.

Le personnel de ces établissements est toujours soumis à l'obligation vaccinale, telle que prévue par la loi du 5 août 2021.



Retrouvez toutes les informations relatives à la gestion de l'épidémie de Covid-19 sur notre site internet cdg30.fr



Jurisprudence

CAA de Douai, 3 février 2022, M. B... c/ commune d'Hirson, n° [20DA02055](#)

Le Maire mis en cause personnellement pour des faits de harcèlement moral ne peut statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée par l'agent concerné.

Il doit alors se considérer comme empêché au sens de l'article L.2122-17 du CGCT et transmettre la demande à l'un de ses adjoints ou à l'un des conseillers municipaux.

CE, 4 février 2022, Commune de Noisy-le-Grand c/ Mme F..., n° [457135](#), A

La méconnaissance du délai de préavis de licenciement d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale du licenciement, mais le rend illégal seulement en tant qu'il prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

12

CE, 14 février 2022, M. D... c/ collectivité territoriale de Corse, n° [431760](#)

Le Conseil d'État est ici venu porter un principe implacable en matière de nomination. En effet, la plus haute juridiction administrative est venue considérer que lorsqu'un agent est illégalement évincé de ses fonctions, l'obligation pour son administration de le réintégrer dans son emploi impliquait, lorsque cet emploi est unique, de **retirer la nomination de l'agent qui l'avait remplacé**.

De plus, le Conseil d'État est venu préciser que ce retrait, faute de constituer un licenciement, **n'impliquait pour l'administration aucune obligation de reclassement**.

Seule une nouvelle décision d'éviction prise légalement était alors susceptible de faire obstacle à la réintégration effective de l'agent concerné dans son emploi.

CE, 2 mars 2022, n°[459589](#), [459274](#) et [458237](#)

Le Conseil d'État est venu rappeler dans trois décisions que l'obligation vaccinale s'imposait à **l'ensemble des personnels, soignants ou non, travaillant régulièrement dans les locaux des établissements de santé**, à l'exception du personnel y effectuant des tâches ponctuelles.

CE, 2 mars 2022, n°[458353](#)

Une mesure de suspension pour non-vaccination visant un agent déjà en congé maladie ne peut intervenir qu'à l'issue dudit congé. La suspension sans traitement ne peut donc être substituée à l'arrêt maladie.

CE, 21 mars 2022, M. B. c/ Cour des comptes, n°[452722](#)

Le Conseil d'État est venu, dans cet arrêt, rappeler le régime des mesures de **suspension d'un agent dans l'intérêt du service**.

En l'espèce, des faits d'exhibition sexuelle peuvent justifier la suspension de l'agent dès lors qu'ils présentent un caractère de vraisemblance suffisant. Cela signifie donc qu'il n'est pas nécessaire que les faits soient établis pour que la mesure soit justifiée. Les faits doivent être simplement vraisemblables.

13

CC, 25 mars 2022, Société Eurelec trading, n°[2021-984](#)

Il n'est pas inconstitutionnel qu'une même sanction administrative puisse être infligée autant de fois qu'il y a eu d'actes, répétés ou simultanés, pouvant entraîner ladite sanction.

Questions écrites

Question écrite de Mme Martine FILLEUL, n°25073, publiée au JO du Sénat du 28 octobre 2021

Par sa réponse en date du 10 février 2022, le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales est venu répondre à une question de Mme FILLEUL concernant **la prise en compte dans le calcul des pensions d'invalidité des indemnités de fonction des élus.**

Le Ministère a ainsi conclu que, « *dès lors que les indemnités de fonction des élus sont soumises à cotisations et que ces derniers bénéficient d'une couverture sociale à ce titre, les indemnités de fonction doivent être prises en compte pour calculer la pension d'invalidité des assurés, au même titre que les autres pensionnés d'invalidité* ».

Le mot du pôle Handicap

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance qui comprend, pour l'apprenti, des périodes d'emploi au sein de la collectivité ou établissement public territorial et des périodes de formation au sein d'un organisme de formation.

Le contrat d'apprentissage représente une réelle opportunité pour les collectivités territoriales.

Concernant les personnes en situation de handicap, le FIPHFP **prend en charge 80% de la rémunération des apprentis en situation de handicap.**

Le FIPHFP peut prendre en charge **les frais de formation des apprentis en situation de handicap jusqu'à 10 000 € et la formation spécifique du maître d'apprentissage jusqu'à 2 000 €.**

Les apprentis peuvent être comptabilisés dans le calcul des 6% du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

80 % des handicaps sont invisibles et nombreux sont ceux qui ne nécessitent pas d'aménagement de leur poste de travail.

15

CONTACTEZ LE SERVICE HANDICAP DU CDG :

handicap@cdg30.fr

La mise en place des conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

RÉFÉRENCE

- [Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020](#) portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique
- [Décret n°2022-350 du 11 mars 2022](#) relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

Créés par l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, les **Conseils médicaux remplacent les comités médicaux et les commissions de réforme**.

Prévue initialement pour le 1^{er} février 2022, la mise en place des Conseils médicaux a souffert de la parution tardive du décret d'application nécessaire. C'est aujourd'hui chose faite depuis le 11 mars 2022 et la publication du décret n°2022-350.

Les conseils médicaux sont institués dans chaque département, auprès du Préfet. Il est compétent à l'égard du fonctionnaire qui y exerce ou y a exercé en dernier lieu ses fonctions et dispose d'un secrétariat placé sous l'autorité de son président. Sauf dispositions contraires prévues par le décret, le secrétariat du conseil médical est assuré par :

- Le Centre de Gestion, pour les collectivités et établissements affiliés ou ayant adhéré au bloc insécable en application des dispositions de l'article [L.452-39](#) du CGFP
- Dans les autres cas, la collectivité ou l'établissement public en relevant.

► La composition du conseil médical

Le conseil médical départemental est composé de deux formations :

- Une **formation restreinte** de trois médecins titulaires et un ou plusieurs médecins suppléants, désignés par le préfet, pour une durée de trois ans renouvelable
- Une **formation plénière**, composée notamment de deux représentants de la collectivité ou de l'établissement public et de deux représentants du personnel

L'article 8 du décret vient préciser les modes de désignation des représentants de la collectivité et du personnel :

- Pour représenter les collectivités : les membres sont désignés parmi l'ensemble des élus relevant des collectivités affiliées au Centre de Gestion par un vote des représentants de ces collectivités au conseil d'administration du Centre de Gestion
- Pour représenter le personnel : Chacune des deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la CAP compétente à l'égard de l'agent dont le cas est examiné désigne, parmi les électeurs à cette CAP, un représentant titulaire pour siéger à la formation plénière du conseil médical
 - En cas d'égalité de sièges entre organisations syndicales pour une CAP compétente, le partage est effectué en fonction du nombre de voix obtenu lors des élections professionnelles

► Les compétences de la formation restreinte

Le conseil médical réuni en formation restreinte est consulté pour avis sur :

- L'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée ainsi que pour leurs renouvellements
- La réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé
- La réintégration suite à un congé de longue maladie ou de longue durée
- La mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration qui y met fin
- Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire
- L'octroi des congés en lien avec une infirmité contractée ou aggravées au cours d'une guerre
- Et plus généralement, sur tous les cas prévus par des textes réglementaires

17

De même, le conseil médical se réunit dans les mêmes conditions lorsqu'il est saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé pour :

- L'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières
- L'octroi, le renouvellement ou la réintégration en lien avec des congés pour raison de santé
- Le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique
- L'examen médical de contrôle demandé par l'autorité territoriale dans le cadre d'un congé pour raison de santé

► Les compétences de la formation plénière

Le conseil médical réuni en formation plénière est consulté pour avis sur :

- L'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité
- La conservation du plein traitement dans le cadre d'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L.27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite
- Le licenciement pour impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions pour un fonctionnaire stagiaire
- Le reclassement d'un fonctionnaire ne pouvant reprendre son service à l'expiration de ses droits à congé de longue maladie ou de longue durée

- L'appréciation de la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ainsi que l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions
- Et plus généralement, sur tous les cas prévus par des textes réglementaires

► **La saisine du conseil médical**

Le conseil médical est saisi par l'autorité territoriale, à son initiative ou sur demande de l'agent. Dans ce dernier cas, l'autorité territoriale dispose d'un délai de trois semaines pour la transmettre au secrétariat du conseil.

Les avis demandés aux comités médicaux et commissions de réforme avant la date d'entrée en vigueur de ce décret qui n'ont pas été rendus avant cette date seront valablement rendus par les conseils médicaux.

LES NOUVELLES COORDONNEES DU SERVICE :

Pour la formation restreinte : cmu.restreint@cdg30.fr

Pour la formation plénière : cmu.plenier@cdg30.fr

Projets de textes

Projet de décret modifiant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Étudié lors de la réunion plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du mercredi 16 mars 2022, ce projet de décret a pour objectif d'harmoniser les droits des contractuels avec ceux des fonctionnaires sur certains domaines.

Modifiant le [décret n°88-145 du 15 février 1988](#), il élargit le droit des contractuels sur plusieurs dispositifs :

- Amélioration des conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et prévisible (en application de la [directive UE 2019/1152](#))
- Rattachement aux dispositifs de déontologie des congés sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise
- Insertion du congé pour préparer et encadrer les séjours de cohésion du service national
- Prise en compte de la durée de certains congés dans l'ancienneté des services requis pour l'admission à concourir et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats dans les corps et cadre d'emplois des trois versants de la fonction publique
- Extension de l'assimilation des services à temps partiels à des services de temps plein pour le calcul de l'ancienneté de services requis pour l'admission à concourir et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats dans les corps et cadre d'emplois des trois versants de la fonction publique
- Extension de l'indemnité compensatrice due après la fin du CDD
- Allongement de la durée de la période de protection des agents contractuels en cas de licenciement après la fin d'un congé de maternité, congé familial et lié aux charges parentales
- Élargissement des cas pour lesquels les agents contractuels peuvent bénéficier, à l'issue de certains congés, d'un réemploi
- Assouplissement des modalités d'octroi d'un congé parental et allongement de la durée de prise en compte de ce congé pour le calcul de l'ancienneté ou la durée des services effectifs

Ce projet de décret a fait l'objet d'un vote favorable de la part des membres du CSFPT. Nos services veilleront à vous informer de sa parution dans un prochain numéro du Petit Statutaire.

Foire Aux Questions

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

1. Peut-on avoir deux Secrétaires de Mairie ?

Avant de répondre à cette interrogation, posons-nous tout d'abord la question : qu'est-ce qu'une Secrétaire de Mairie ?

Deux possibilités s'offrent à nous face à cette question. Tout d'abord, il s'agit d'un **cadre d'emplois** de catégorie A placé aujourd'hui en voie d'extinction. Cela signifie que les recrutements sur ce cadre d'emplois sont désormais impossibles, et que la passerelle vers d'autres cadres d'emplois au statut plus intéressants pour les agents est à privilégier.

Mais c'est surtout, et indépendamment du cadre d'emplois précité, une **fonction**, exigeante mais passionnante, exercé par de nombreux agents de grades et cadres d'emplois divers, qui s'évertuent à faire vivre leur collectivité, œuvrant tel un chef d'orchestre avec ses musiciens pour que tous les services municipaux agissent de concert au bénéfice de l'intérêt général.

Face à cette dernière définition, et aux règles statutaires qui encadrent cette fonction, le constat est sans appel : **il n'est par principe pas possible d'avoir deux Secrétaires de Mairie.**

20

Pour autant, les situations particulières de chaque collectivité peuvent mener certains élus à confier à plusieurs personnes la responsabilité de cette fonction. C'est notamment le cas lorsque ces personnes exercent leurs fonctions à temps non-complet.

Il est alors recommandé de prévoir une distinction claire des tâches confiées à ces agents, de sorte que l'un d'entre eux se détache et exerce cette fonction particulière de manière plus nette.

2. Lorsque deux personnes font office de Secrétaire de Mairie, qui bénéficie de la NBI ?

Si la fonction de Secrétaire de Mairie est par essence unique, le bénéfice de la NBI afférente est également par principe réservé à l'agent censé exercer seul ces fonctions.

Pour autant, dès lors que deux Secrétaires de Mairie occupent ces fonctions se pose la question de l'agent qui bénéficiera de ladite NBI.

De ce fait, il est recommandé de prévoir une distinction claire des tâches confiées à ces agents, de sorte que l'un d'entre eux se détache et exerce cette fonction particulière de manière plus nette. Ainsi, l'agent qui occupera les fonctions de Secrétaire de Mairie de la manière la plus évidente pourra se voir attribuer la NBI afférente à cette fonction.

3. Peut-on reporter ses congés sur l'année N+1 en cas de maladie ?

L'article 5 du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux dispose que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Dès lors et conformément à ce texte, un agent qui a été placé en congé maladie sur une période excédant le 31 décembre, l'empêchant ainsi d'exercer ses droits à congés annuels, est réputé en avoir perdu le bénéfice.

Cependant, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne a retenu que le droit national peut prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report à condition toutefois que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit (arrêts du 20 janvier 2009 [C-350/06](#) [C520/06](#) et du 10 septembre 2009 [C-277/08](#), Vivente Pereda).

Ainsi, il convient d'en déduire que le droit à congé annuel payé ne saurait s'éteindre à l'issue de la période de référence lorsque le travailleur s'est trouvé en congé maladie durant toute ou partie de ladite période. La jurisprudence européenne a donc consacré un droit au report des congés annuels payés, qui n'ont pu être pris en tout ou partie du fait de la maladie, au terme de la période de référence.

Le Ministère de l'Intérieur a également diffusé une circulaire en date du 8 juillet 2011 précisant qu'« *il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence* ».

Dans ces conditions, lorsqu'un agent territorial n'a pas pu prendre tous ses congés à la fin de la période de référence (c'est-à-dire fin décembre) parce qu'il a été malade, **son employeur a l'obligation de lui accorder le report de ses congés non pris sur l'année suivante.**

21

Toutefois, le Conseil d'État a édicté deux limites ([Avis du conseil d'état du 26 avril 2017 n°406009](#)), à savoir :

- Lorsqu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé de maladie, dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels **au cours d'une année civile donnée**, les congés reportés peuvent être pris au cours d'une **période de 15 mois après le terme de cette année**
- Ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires dans le droit national, dans la **limite de quatre semaines** (et pas cinq semaines)