



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°32

Novembre
2022

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires **p.2**

Police municipale : conditions d'utilisation de pistolets à impulsion électrique

CEC des sapeurs-pompiers volontaires et des réservistes citoyens des services d'incendie et de secours

Prorogation des règles d'assurance chômage

Constitution du dossier médical en santé au travail

Allocation forfaitaire de télétravail

Plafonds du RIFSEEP

Prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs

Complément de traitement indiciaire

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les matinées d'actualité statutaire **p.13**

Les fiches pratiques du statut **p.14**

L'entretien professionnel

L'appréciation de la valeur professionnelle

Focus **p.15**

Foire aux questions **p.18**

Le mot du service

Le panorama de l'actualité statutaire est marqué par de riches apports réglementaires qui contribueront à éclairer vos missions sur le volet de la gestion des ressources humaines (sécurité intérieure, télétravail, médecine du travail, assurance chômage, CTI,...).

Ce mois de décembre sera marqué par le déroulement des élections professionnelles. Les agents publics territoriaux sont invités à voter pour élire leurs représentants aux instances représentatives du personnel. En novembre, vos collectivités ont été destinataires du matériel de vote. La mobilisation pour les scrutins du 8 décembre prochain doit être importante. Elle permettra de faire vivre nos instances de dialogue social pendant les 4 prochaines années.

Enfin, le centre de gestion du Gard organise son premier événement officiel à l'occasion de la Journée nationale de la Laïcité. Vous êtes cordialement invités à prendre part à cette rencontre pour célébrer ce principe républicain que doit incarner chaque jour notre service public (page 14).

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAAFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Décret n°2022-1409 du 7 novembre 2022 portant diverses dispositions relatives à la sécurité intérieure

Un décret du 7 novembre modifie **les caractéristiques techniques des pistolets à impulsion électrique que les agents de police municipale peuvent être autorisés à porter**, en vue de dissocier le dispositif de prise de vue de l'arme elle-même.

Ainsi, l'utilisation de ces armes donne lieu à un enregistrement visuel et sonore effectué soit par un dispositif à déclenchement automatique intégré ou connecté à l'arme, soit par la caméra individuelle dont l'agent porteur de l'arme est doté conformément à l'article L. 241-2 du code de sécurité intérieure et qu'il déclenche au plus tard lors de la mise sous tension de l'arme.

Ce décret modifie par ailleurs les modalités d'exercice de l'activité de transport de fonds et le terme de l'expérimentation des clubs de jeux à Paris, qui court désormais jusqu'au 31 décembre 2024.

2

Décret n°2022-1403 du 3 novembre 2022, fixant les modalités de mise en œuvre du compte d'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires et des réservistes citoyens des services d'incendie et de secours.

Un décret du 3 novembre tire les conséquences des dispositions introduites à l'article 34 et à l'article 47 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider **notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels**.

Ainsi, il précise **les missions de l'association pour la prestation de fidélisation et de reconnaissance et de l'organisme national de gestion** qu'elle choisit pour assurer le traitement des informations relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux réservistes citoyens des SIS bénéficiaires du compte d'engagement citoyen, la collecte des ressources destinées au financement de ces droits et leur versement à la Caisse des dépôts et consignations, en charge de la gestion du compte personnel de formation.

Décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage

Le texte prolonge **les règles d'indemnisation du chômage et les dispositions relatives au bonus-malus au-delà du 1er novembre 2022 et jusqu'au 31 janvier 2023**, afin de permettre la poursuite du versement des allocations d'assurance chômage et du recouvrement des contributions afférentes.

Décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail

Le texte précise **les modalités de constitution du dossier médical en santé au travail, son contenu, les différents accès possibles au dossier en lecture et en alimentation par les différents professionnels des services de prévention et de santé au travail, l'information du travailleur sur son droit d'opposition à l'accès à ses données, ainsi que les modalités d'échanges d'informations entre professionnels de santé.**

3

Il prévoit également les modalités d'hébergement et la conservation des dossiers pendant une durée de quarante ans minimum et définit les règles qui s'appliquent aux dossiers médicaux en santé au travail existants avant l'entrée en vigueur de ce texte.

Enfin, il tire les conséquences au niveau réglementaire des modifications apportées par la loi no 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail concernant le rapport d'activité du médecin du travail.

Arrêté du 23 novembre 2022 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

L'arrêté du 23 novembre 2022 prévoit **une évolution du montant du « forfait télétravail »** comme suit :

- de 2,5 € à 2,88 € par journée de télétravail effectuée,
- et ce dans une limite qui est portée de 220 € à 253,44 € par an.

Cette réévaluation s'applique au 1^{er} janvier 2023 et nécessite la prise d'une délibération.

[Cliquez ici pour accéder à un modèle de délibération.](#)

[Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

L'arrêté du 23 novembre 2022 **modifie les plafonds du RIFSEEP applicables au corps des administrateurs de l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2023 et abroge l'arrêté du 29 juin 2015 qui précisait les montants plafonds du corps des administrateurs civils.**

Pour prendre connaissance des nouveaux montants veuillez-vous référer au tableau ci-dessous :

<https://www.cdg30.fr/remuneration/elements-facultatifs>

Les dispositions de l'arrêté entreront en vigueur pour les montants plafonds du RIFSEEP applicables aux administrateurs territoriaux.

[Décret n°2022-1498 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n°2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public](#)

4

Le décret **modifie les dispositions du décret n° 2022-717 d'avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation des médecins exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées publics (EHPAD).**

Désormais, l'ensemble des médecins exerçant en établissements et services sociaux et médico-sociaux et dans certains services ou structures relevant des conseils départementaux bénéficient de cette revalorisation de prime. Les dispositions du décret entreront en vigueur à compter du 1er décembre 2022.

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

Le présent décret **ouvre droit à compter du 30 novembre 2022 au bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics exerçant au sein des établissements et services sociaux et / ou médicaux–sociaux ainsi qu'au sein de certaines structures ou services.**

Jurisprudence

Cour de cassation, Chambre sociale – 19 octobre 2022 / 21-12.370

Le salarié de droit privé mis à disposition d'une collectivité territoriale est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public

Les salariés de droit privé mis à disposition d'une collectivité territoriale sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires, dont les obligations de neutralité et de laïcité. Ainsi, un salarié de droit privé employé par une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, constituée sous forme d'association, est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public et dès lors à une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions.

En outre, le devoir de réserve lui impose également de s'abstenir de toute manifestation d'opinion de nature à jeter le discrédit sur l'autorité chargée de la mission de service public à laquelle il participe.

Conseil d'État, 21 octobre 2022, requête n° 456254 / Droit à communication du dossier lors d'une enquête administrative

5

L'arrêt du Conseil d'État n° 456254 du 21 octobre 2022 précise **la teneur du droit à communication des pièces établies au cours d'une enquête administrative.** Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication (article 65 de la loi du 22 avril 1905). Sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

Cour administrative d'appel de Douai, 7 avril 2022, requête n°21DA01194 / Obligation d'engager une procédure de reclassement avant le maintien en surnombre

Le maintien d'un agent en surnombre, consécutif à la suppression de son emploi, **doit nécessairement faire l'objet d'une recherche des possibilités de reclassement en amont.** En l'espèce, la municipalité n'a envisagé le reclassement de son reclassement qu'après avoir acté son maintien en surnombre. Quand bien même aucun formalisme n'est prévu pour matérialiser les recherches de reclassement, celles-ci ne peuvent intervenir a posteriori.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 19 octobre 2022, requête n°20BX00450/](#) **Recours à un détective privé pour sanctionner un agent**

Le juge administratif valide le recours à des investigations menées par des enquêteurs privés par une collectivité territoriale qui, eu égard aux actes de vandalismes constatés depuis plusieurs mois dans différentes déchetteries (que l'enquête de gendarmerie n'a pu élucider), porte ses soupçons sur les éventuels agissements de ses agents.

En l'espèce, l'intervention des enquêteurs privés, menée uniquement sur place dans des lieux accessibles au public, pendant une période limitée de six jours et durant les heures de service des agents, a pu matérialiser la faute d'un agent de la déchetterie qui dérobaît des objets destinés à être détruits et qui méconnaissait les règles de sécurité liées à l'accès du site de traitement des déchets.

Sur la base de ces constats non équivoque, l'autorité territoriale a pu dérouler la procédure de sanction disciplinaire, conduisant à la révocation de l'agent.

[Cour administrative de Nantes, 19 juillet 2022, requête n°21NT01274 /](#) **Un supérieur hiérarchique ne peut pas obtenir les motifs d'un arrêt de travail**

6

En l'espèce, un ingénieur principal s'est vu infligé un blâme par l'autorité communale pour avoir demandé à une de ses subordonnées, lors d'une réunion de service, **les motifs de son récent arrêt de travail**. L'intéressé demande l'annulation de l'arrêté prononçant la sanction disciplinaire et enjoint son employeur d'effacer la sanction de son dossier individuel.

Les informations liées à un arrêt de travail d'un agent ne peuvent être obtenues que lors de procédures particulières de contrôle des arrêts de travail établies par des textes réglementaires auxquelles le supérieur hiérarchique des agents n'est pas associé.

Ainsi, demander cette information à son agent dans le cadre d'une réunion de service regroupant d'autres agents et dans un contexte de tensions au sein du service, révèle un manquement fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire.

[Cour administrative d'appel de NANTES, 25 octobre 2022, requête n°22NT00061 /](#) **L'incapacité de manager peut conduire au licenciement**

En l'espèce, un agent municipal (chef de police municipal) **conteste son licenciement** : il lui est reproché son incapacité à manager une équipe, à travailler en équipe et à organiser le service de police, son

incapacité à entretenir de bonnes relations avec ses collègues, sa hiérarchie et les partenaires extérieurs, des carences importantes dans ses missions ainsi qu'une remise en cause des décisions de sa hiérarchie.

Les remarques humiliantes adressées à ses collègues constituent des carences managériales témoignant d'une incapacité à assurer correctement ses fonctions d'encadrement et de responsable d'un service en contact de surcroît avec du public et entreprises extérieurs.

Si l'agent évoque les conditions difficiles de sa prise de poste (contraintes budgétaires), le juge administratif considère qu'il relève de la compétence attendue d'un chef de service de gérer les tensions entre les agents de son service et de les atténuer et non de les attiser.

Cour administrative d'appel de Nantes, 20 avril 2021, requête n°20NT01579/Abandon de poste : la mise en demeure doit laisser à l'agent un délai suffisant pour reprendre

En l'espèce, un agent d'entretien d'une commune, à temps non complet, **n'a pas fourni à son employeur de certificat médical justifiant d'être placé en congé de maladie**. Reconnue apte à reprendre ses fonctions, l'autorité territoriale interpelle son agent pour obtenir les raisons qui justifient son absence et de lui fournir les documents nécessaires. L'agent est informé qu'à défaut de retour de sa part, le courrier qui lui est adressé vaut mise en demeure formelle de reprendre ses fonctions.

Le juge administratif rappelle qu'une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable. Elle doit également préciser un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer : il s'agit d'une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste, et non une simple condition de procédure de la décision de radiation des cadres pour abandon de poste.

Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Dans cette affaire, la collectivité adresse à son agent une lettre datée du 6 juillet 2018 de mise en demeure de rejoindre son poste de travail le 16 juillet. La lettre a été présentée au domicile de l'intéressé le 10 juillet et distribuée le 18 juillet, date à laquelle elle lui a donc été régulièrement notifiée. Le 19 juillet, le maire procède à la radiation des cadres de son agent pour abandon de poste. **Or, le juge administratif considère que, dans ces conditions, l'agent n'a pu disposer d'un délai approprié pour rejoindre son poste ou faire connaître à l'administration son intention de le faire.**

Par conséquent, l'abandon de poste n'est pas caractérisé.

Cour administrative d'appel de Marseille, 05 avril 2022, requête n°20MA00077 / Le retrait d'agrément d'un policier municipal n'empêche pas un reclassement

Après qu'une procédure disciplinaire a été engagée à son encontre, un fonctionnaire de police municipale, chef de service stagiaire a été révoqué.

Le procureur comme le préfet de police ont constaté que son agrément était alors « nul et non avenu ». Mais après l'avis du conseil de discipline de recours, le maire a finalement prononcé à l'encontre de l'agent la sanction d'exclusion de deux ans de fonctions. Puis faute d'agrément, il l'a finalement radié des cadres de la commune. C'est cette décision qui est au cœur du litige.

Mais si l'agrément lui a bien été définitivement retiré, **cette décision des autorités n'a fait que prendre acte de la révocation d'abord infligée à l'intéressé, sans que celles-ci n'aient été informées par le maire de la substitution de sanction. Aussi, même définitif, ce retrait d'agrément repose sur des faits inexacts puisque l'agent a seulement été exclu temporairement de fonctions.**

Le retrait d'agrément ne pouvait par son simple effet entraîner la radiation de l'agent. Le maire disposait, en l'espèce, d'un large pouvoir d'appréciation s'agissant notamment des possibilités de reclassement de l'agent dans un autre cadre d'emplois.

8

Cour administrative d'appel de Lyon, 19 avril 2022, requête n°19LYO4472 / Le non renouvellement d'un CDD doit être justifié

Une commune avait choisi de recruter par un CDD (contrat à durée déterminée) un agent d'animation chargé de travailler au sein de ses écoles municipales. L'agent recrutée, son contrat a été renouvelé à plusieurs reprises pendant deux ans jusqu'à ce que l'intéressée soit informée que son engagement en cours ne serait pas renouvelé.

Si un agent public, qui a été recruté par un contrat à durée déterminée, ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat, toutefois, l'administration ne peut décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent non titulaire, dont la manière de servir ne donne pas satisfaction.

Or en l'espèce, aucun élément n'a permis d'établir que l'agent ne donnait pas satisfaction dans sa manière de servir.

En outre, dans l'attente du recrutement d'un titulaire et en remplacement de l'intéressée, la commune avait recruté un autre contractuel. Mais pour le juge, cela ne constitue pas non plus un motif d'intérêt du service. L'annulation du refus de renouvellement contestée a donc été confirmée par la cour.

Réponses ministérielles

Réponse ministérielle en date du 3 mai 2022 à la question de M. Stéphane Testé – Accumulation d'heures supplémentaires

Pour remédier à l'accumulation des heures supplémentaires dans la fonction publique, le Gouvernement sensibilise régulièrement les administrations en leur rappelant, d'une part, que les heures supplémentaires doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service, et, d'autre part, la nécessité d'une consommation rapide des repos octroyés en compensation des heures ainsi réalisées. La réglementation en vigueur (décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale et n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière) **limite en effet la durée hebdomadaire de travail (quarante-huit heures en moyenne par semaine heures supplémentaires comprises, ou quarante-quatre heures en moyenne par semaine sur une période de douze semaines consécutives) et pose le principe d'une compensation en temps des heures supplémentaires.**

La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail pose également le **principe d'une compensation en temps**, heure pour heure, des heures supplémentaires. La compensation de ces heures par une compensation horaire fixe qui ne compense pas de façon équivalente les heures de repos minimal manquées, ou par une indemnité financière, ne répond pas à la finalité de la directive du 4 novembre 2003, qui est de protéger les travailleurs contre les risques pour leur santé et sécurité que peuvent entraîner des heures de travail excessives.

Par ailleurs, les repos compensateurs doivent être pris immédiatement après la période de travail à compenser. L'arrêt Jaeger de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, C 151/02, 9 septembre 2003) rappelle en effet que « les périodes équivalentes de repos compensateur, au sens de l'article 17 § 2 de la directive 2003/88 doivent succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser. Le fait de n'accorder de telles périodes de repos qu'à d'autres moments, ne présentant plus de lien direct avec la période de travail prolongée en raison de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne prend pas en considération de manière adéquate la nécessité de respecter les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ».

S'agissant par exemple de la police nationale, le décret n° 2017-109 du 30 janvier 2017 modifiant le décret n° 2002-1279 du 23 octobre 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables aux personnels de la police nationale dispose au 4° de l'article 1er que « les agents bénéficient de ces repos compensateurs avant la période de travail immédiatement postérieure ou, si les nécessités de service l'imposent, dans un délai rapproché garantissant la protection de leur santé. », conformément à la jurisprudence précitée de la CJUE (C-151/02 du 9 septembre 2003).

Enfin, **l'inscription sur un compte épargne-temps des jours de repos compensateurs n'est permise que dans des conditions strictement définies par la réglementation relative au compte épargne-temps**, afin de garantir l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des agents publics (décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière et n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale). Cette faculté est par ailleurs peu utilisée par les administrations. Le Gouvernement a également pris des mesures afin d'améliorer le suivi du temps de travail dans la fonction publique, comme le préconise le rapport de mai 2016 de la mission de M. Philippe Laurent.

À cet égard, l'article 5 de loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ainsi prévu que les administrations relevant des trois versants de la fonction publique auront **l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public**. Un décret en conseil d'État précise, entre autres, le contenu du rapport social unique. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a proposé que plusieurs indicateurs relatifs aux heures supplémentaires soient présents dans les actes de déclinaisons du décret pour les trois versants de la fonction publique, afin d'assurer une meilleure connaissance des heures supplémentaires et d'en permettre un pilotage plus efficace.

De nombreuses administrations se sont en outre d'ores et déjà engagées dans une démarche de renforcement des dispositifs de suivi du temps de travail via la modernisation des outils de gestion du temps de travail, répondant ainsi à l'obligation de mise en place de systèmes objectifs, fiables et accessibles de mesure du temps de travail qui pèse sur l'employeur. En effet, dans un arrêt du 14 mai 2019 (55/18), la Cour de justice de l'Union européenne estime qu' « afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. ». La Cour accorde toutefois aux États membres une marge d'appréciation dans la conception du système d'enregistrement du temps de travail, notamment en ce qui concerne sa forme. En effet, un contrôle sous forme d'enregistrement automatique du temps de travail n'est pas toujours adapté, s'agissant notamment des agents soumis à un régime de décompte en jours du temps de travail (forfait). L'inadaptation des outils automatisés permettant de comptabiliser le temps de travail effectif réalisé par ces agents ne dispense néanmoins pas l'employeur de veiller au respect des temps de travail maximum et des temps de repos minimum et de prévoir des repos compensateurs en cas de dépassement de la durée maximale de travail, à utiliser dans un délai raisonnable (CE, N° 351316, 20 février 2013).

Enfin, le Gouvernement encourage les administrations à repenser l'organisation et les conditions de travail. À titre d'illustration, les services publics soumis à des variations saisonnières d'activité peuvent adapter leurs organisations de travail afin de répondre aux besoins des usagers et de mieux lisser la charge de travail des agents sur l'année (travail en horaires décalés...). D'autres mesures ont également été déployées pour adapter les horaires d'ouverture aux modes de vie des usagers sans augmentation de la durée du travail, comme le développement de services administratifs en ligne disponibles 24h/24, de l'automatisation des prêts et de l'instauration de boîtes de retour extérieures ou encore de nouveaux services sur le site Internet pour les bibliothèques, etc.

Réponse ministérielle en date du 25 octobre 2022 à la question de M. Jean-Jacques Gaultier / Formation en santé mentale des agents de la fonction publique

Lors des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues les 27 et 28 septembre 2021, le Président de la République a annoncé sa volonté de généraliser le secourisme en santé mentale dans tous les secteurs de la société afin de « garantir sur l'ensemble du territoire une prise en charge précoce, un repérage efficace et une dynamique d'« aller vers », et favoriser le développement d'une culture de la santé mentale ».

La **circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique** vise à préciser les objectifs et les modalités du dispositif de formation au secourisme en santé mentale afin que celui-ci puisse être généralisé à l'initiative des employeurs publics, sur la base du volontariat des agents. Les employeurs publics sont, dans ce cadre, invités à participer à l'effort de développement et de connaissance de l'offre de formation en santé mentale au bénéfice d'agents placés sous leur responsabilité. Le secourisme en santé mentale a ainsi vocation à intégrer les actions de formation portées par les employeurs, qui pourront faire appel aux différents programmes validés et disponibles.

La circulaire prévoit trois actions pour diffuser une culture de la santé mentale dans la fonction publique :

- une action de sensibilisation à destination de l'ensemble des agents publics ;
- une action de formation au secourisme en santé mentale ;
- et une action de formation de formateurs au secourisme en santé mentale afin de maintenir des personnes ressources dans les milieux qui ont investi la démarche et qui le souhaiteraient.

Ces trois actions sont complémentaires, et partagent un socle commun qui définit les enjeux de la santé mentale, les facteurs susceptibles de l'altérer, ceux qui la favorisent, ainsi que des notions générales sur des troubles psychiques. Elles garantissent respectivement l'appropriation des enjeux de la santé mentale, le développement de compétences relatives au repérage et à la prévention de situations nécessitant la mise en place d'interventions appropriées pour contribuer à la sécurité et à la santé en milieu professionnel et la constitution de viviers de formateurs au sein des administrations et établissements publics pour amplifier le déploiement de la formation au secourisme en santé mentale. Un bilan du suivi, par les agents publics, de ces actions de formation sera réalisé au 1er trimestre 2023.

Réponse ministérielle en date du 20 octobre 2022 à la question de M. François Calvet / Statut juridique des collaborateurs de groupes d'élus et de

Les emplois de collaborateurs de groupe d'élus, de groupe de délégués ou de cabinet **ne constituent pas des emplois permanents**, c'est-à-dire des emplois qui correspondent à un besoin permanent de la collectivité. Ces emplois ne sont pas inscrits au tableau des effectifs de la collectivité et leur suppression n'ouvre pas droit à reclassement pour l'agent concerné.

De fait, l'article L. 333-12 du code général de la fonction publique dispose **que la qualité de collaborateur de groupe d'élus ou de groupe de délégués est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.**

Cette interdiction est reprise par l'article 2 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, qui prévoit que la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public. Si un agent public ne peut en principe exercer, à titre professionnel, une activité lucrative de quelque nature que ce soit et doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, la loi ouvre néanmoins la possibilité, pour un agent occupant un emploi à temps complet, de cumuler cet emploi avec une activité accessoire, y compris au sein d'une collectivité autre que celle où il est employé. **Il revient alors à l'autorité dont relève l'agent d'autoriser l'exercice de cette activité accessoire.**

S'agissant des activités accessoires, seules celles prévues par l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique sont susceptibles d'être autorisées. Or, il apparaît que les fonctions de collaborateur de groupe d'élus, de groupe de délégués ou de cabinet ne ressortent d'aucune des catégories d'activités accessoires mentionnées à l'article 11 du décret du 30 janvier 2020.

Dans ces conditions, **il n'apparaît pas possible à un fonctionnaire à temps complet d'exercer une activité accessoire de collaborateur de groupe d'élus, de groupe de délégués ou de cabinet.**

Les matinées d'actualité statutaire

Deux fois par an, le service statutaire organise **des matinées d'actualité statutaire** à destination des secrétaires de mairie et des agents en charge du personnel.

Une invitation est envoyée par mailing un mois avant la tenue de la réunion et l'inscription se **fait par le biais d'un questionnaire sur lequel vous indiquez vouloir assister à la matinée en présentiel ou en visioconférence.**

Les deux dernières sessions ont eu lieu les 29/11 et 01/12 et les thématiques abordées concernaient **la création du comité social territorial, la réforme des contractuels, le reclassement des catégories B, et un diaporama sur l'actualité avec notamment la réforme de la formation et les projets de décrets.**

Retrouvez ci-dessous **les diaporamas présentés :**

- [Le comité social territorial](#)
- [La réforme des contractuels](#)
- [Le reclassement des catégories B](#)
- [L'actualité](#)

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.

14

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur [l'entretien professionnel](#)
- ▶ une fiche « l'essentiel » sur [l'appréciation de la valeur professionnelle : l'entretien professionnel](#)

Le référent laïcité

En inscrivant, parmi les obligations qui s'imposent à tous les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions, le respect du principe de laïcité et de son corollaire l'obligation de neutralité, le législateur a entendu réaffirmer de manière solennelle la place essentielle de ce principe républicain consacré à l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958, dans l'organisation et le fonctionnement des institutions publiques et des services publics.

La [loi du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rappelle que les fonctionnaires exercent leurs fonctions dans le respect du principe de laïcité. La [circulaire du 15 mars 2017](#) relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique apporte par la suite un éclairage sur le sens et la portée du principe de laïcité pour les agents publics.

Pour accompagner les collectivités territoriales dans la mise en œuvre pratique de ce principe, le législateur a introduit la fonction de référent laïcité ([loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République](#)).

Les référents laïcité sont investis de 3 missions principales :

- ▶ **Le conseil aux chefs de service et aux agents publics** pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- ▶ **La sensibilisation des agents publics** au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe ;
- ▶ **L'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.**

Le référent laïcité établit un **rapport annuel d'activité** qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés par ce dernier dans les services auprès desquels il est placé. Ce rapport rend compte de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulée

Le centre de gestion du Gard chargé de mettre en œuvre ces missions auprès des collectivités affiliées à titre obligatoire ou volontaire. A ce titre le Président du CDG a désigné Mesdames Nathalie ARIOLI et Gabrielle NEGRONI en tant que référentes laïcité. Elles sont les interlocutrices privilégiées des collectivités pour l'exécution de ces prérogatives.

Modalités de saisine

Par courriel : deontologie.laicite@cdg30.fr

Par courrier sous pli confidentiel : CDG 30, 183 chemin du Mas Coquillard 30900 Nîmes – A l'attention du référent déontologue et laïcité.

Invitation à la journée nationale de la Laïcité – Vendredi 9 décembre 2022

Le centre de gestion organise le **vendredi 9 décembre 2022, à 9h00 (café d'accueil dès 8h30)** sa première manifestation officielle pour la journée nationale de la laïcité, en partenariat avec la Ville de Nîmes et Nîmes métropole.

L'objectif de cette rencontre est de réaffirmer l'attachement de la fonction publique au principe de laïcité, dans une démarche d'information, de prévention et de sensibilisation.

L'ensemble des collectivités affiliées au centre de gestion du Gard, ont été destinataires d'une invitation officielle pour une matinée d'échanges qui se déroulera dans l'hémicycle de Nîmes Métropole. Maître Samuel DYENS, interviendra pour présenter la mise en œuvre concrète du principe de laïcité par les collectivités territoriales.

Les inscriptions sont ouvertes : cliquez [ici](#).

Extension du complément de traitement indiciaire

En application des accords du Ségur de la Santé, [la loi 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) de financement de la sécurité sociale pour 2021, complétée par le [décret 2020-1152 du 19 septembre 2020](#) accordaient un *complément de traitement* pour les agents de la Fonction Publique hospitalière exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes suite au protocole du Ségur. L'objectif de ce dispositif est de favoriser l'attractivité des emplois dans l'ensemble des établissements y ouvrant droit.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a ensuite étendu le champ d'application du CTI aux agents exerçant leurs fonctions dans d'autres établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) que les EHPAD. Depuis son introduction, le CTI a été progressivement étendu à de plus en plus d'agents.

- ▶ Dernière évolution en date : le [décret n° 2022-728 du 28 avril 2022](#) prévoit la possibilité d'instituer une « prime de revalorisation » pour certains agents territoriaux, correspondant à l'octroi de 49 points d'indices majorés (cumulable avec le régime indemnitaire). Il s'agit principalement des agents territoriaux relevant des cadres d'emplois de la filière sociale et médico-sociale :

- Les conseillers territoriaux socio-éducatifs,
- Les assistants territoriaux socio-éducatifs,
- Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants (EJE),
- Les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux,
- Les agents sociaux territoriaux,
- Les psychologues territoriaux,
- Les animateurs territoriaux,
- Les adjoints territoriaux d'animation.

17

Pour en bénéficier, les agents territoriaux doivent exercer leurs fonctions dans l'un des services suivants :

- Dans des services d'action sociale à l'enfance (ASE),
- Dans des services de protection maternelle infantile (PMI),
- Dans l'un des établissements et services sociaux et médico-sociaux énumérés à l'article L312-1 du CASF (ex : EHPAD, résidence autonomie, établissement accueillant des personnes en situation de handicap...),
- Dans un centre communal d'action sociale (CCAS) ou dans un centre intercommunal d'action sociale (CCIAS).

Dans cette dernière phase d'évolution prévue par le décret du 28 avril 2008, la revalorisation est accordée sous la forme d'une prime, présentant un caractère facultatif (délibération) et n'ouvrant pas droit à pension. En conséquence, la [loi de finances rectificative n° 2022-1157 du 16 août 2022](#) est intervenue pour modifier les règles d'éligibilité au CTI. En effet, elle transforme cette prime de revalorisation en CTI pour les prochaines lois de finances afin de permettre sa prise en compte dans le calcul de la retraite, avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2022.

La note de la DGCL en date du 10 novembre contribue à rendre plus lisible les modalités d'accès à ce complément de traitement indiciaire en établissant un tableau récapitulatif des personnels pouvant y prétendre.

Foire Aux Questions

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

1/ Vers quel régime un agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé doit-il se tourner ?

Lorsqu'un agent est placé sous disponibilité d'office pour raisons de santé, cela signifie qu'il a épuisé ses droits à prétendre aux rémunérations de maladie classiques, toutefois il peut bénéficier :

- ❖ **D'indemnités journalières (IJ)** durant un maximum de 2 ans tant que cela intervient à la suite d'un congé maladie ordinaire de 12 mois. La décision d'octroi de ces indemnités est laissée à l'appréciation du médecin-conseil de la sécurité sociale qui s'imposera à la collectivité (article 4 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960).
- ❖ Si l'agent se voit refuser les indemnités journalières, et que son invalidité temporaire réduit sa capacité de travail d'au moins 2/3, alors il pourra prétendre au versement de **l'allocation d'invalidité temporaire (AIT)**, qui est une prestation versée en remplacement du traitement en cas d'invalidité temporaire.
- ❖ Enfin, si ayant été reconnu partiellement inapte à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office faute d'emploi permettant son remplacement, celui-ci sera éligible à **l'allocation chômage**.

18

2/ Une collectivité peut-elle sur la base d'un CDD, employer un mineur à temps partiel ?

Il n'existe plus depuis le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013, de dispositions réglementaires fixant un âge minimum de recrutement au sein de la fonction publique. À défaut, il est appliqué le seuil de l'obligation scolaire, à savoir 16 ans.

Il n'y a donc aucune incompatibilité à ce qu'un mineur âgé d'au moins 16 ans soit recruté par voie de CDD ; il restera à la collectivité d'opter pour le meilleur type de contrat en fonction de ses besoins propres (accroissement temporaire, remplacement...).

3/ Le transfert primes-points est-il toujours obligatoire pour l'ensemble des agents ?

Le transfert prime point est obligatoire dès lors qu'un agent perçoit du régime indemnitaire. Une délibération n'est pas nécessaire, il s'agit d'une opération comptable.