



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°38

Mai 2023

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Suspension de l'obligation de vaccination
contre la covid-19 des professionnels et étudiants
Caractéristiques de la signature électronique renforcées
Parité dans la haute fonction publique

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.13

La formation
La disponibilité d'office pour raison de santé

Focus

p.14

Le référent déontologue des élus
Journée Portes ouvertes au CDG30

Foire aux questions

p.18

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Nouveauté : dès le 1^{er} juin 2023 les collectivités et établissements publics devront désigner un référent déontologue des élus. Si le décret ne prévoit pas ce rôle pour les CDG, les équipes du CDG30 se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ce dispositif (Focus, p.14).

Ce numéro relate également l'actualité réglementaire et jurisprudentielle du mois écoulé (Suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants, signature électronique, parité dans la haute fonction publique ...)

Le CDG30 vous accueille !

Nos premières « Portes ouvertes » auront lieu le vendredi 23 juin 2023. Toute l'après-midi, rencontrez l'ensemble des services qui œuvrent au quotidien, à vos côtés, pour la bonne marche de vos administrations et une gestion efficace de vos personnels.

Enfin, l'ensemble du service statutaire tenait à vous remercier de votre présence à notre dernière matinée d'actualité riche en interventions éclairantes.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAARFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants

Le [décret n° 2023-368 du 13 mai 2023](#) relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants met un terme à l'obligation de vaccination des professionnels et étudiants, conformément aux recommandations de la Haute Autorité de santé du 29 mars 2023.

En effet, l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoyait une obligation vaccinale pour certains corps de métiers, qui impliquait une suspension des agents lorsque celle-ci n'était pas honorée.

Désormais, cette obligation est levée.

Caractéristiques de la signature électronique renforcées

Suite à la modification de l'article 289 du code général des impôts par l'article 26 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, [le décret n° 2023-377 du 16 mai 2023 relatif aux factures transmises par voie électronique et sécurisées au moyen d'une signature ou d'un cachet électronique qualifié](#) renforce les caractéristiques de la signature électronique. Ce texte :

- formalise notamment les exigences relatives à la délivrance de certificats de signatures électroniques qualifiées, ainsi que la sécurité des dispositifs permettant de créer ces signatures électroniques qualifiées ;
- tire également les conséquences au niveau réglementaire des modifications opérées au même article 289 par l'article 62 de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, qui a introduit dans le droit interne français la solution technique du cachet électronique comme méthode de sécurisation des factures électroniques.

Parité dans la haute fonction publique

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la loi dite « Sauvadet » impose un taux minimal d'hommes et de femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois supérieurs et dirigeants de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Le nombre de femmes aux postes à responsabilités dans la fonction publique a, depuis, augmenté de façon progressive : le taux de 40 % de femmes pour les « primo-nominations » aux emplois supérieurs et dirigeants, en vigueur depuis 2017, a été atteint dans les trois versants de la fonction publique pour la première fois en 2020. Les femmes occupent aujourd'hui entre un tiers et 40 % de ces emplois, avec des écarts importants selon les versants, et, au sein de chacun d'entre eux, selon les types et les cadres d'emplois.

[La proposition de loi n° 123 \(2022-2023\) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#) traduit quatre des douze recommandations formulées en juin 2022 par la délégation aux droits des femmes du Sénat sur le bilan des dix ans d'application de la loi « Sauvadet », à savoir :

- le relèvement à 50 % du taux de personnes de chaque sexe pour les « primo-nominations » aux emplois supérieurs et dirigeants ;
- l'élargissement du champ d'application de la loi « Sauvadet » ;
- la systématisation des pénalités financières à l'encontre des employeurs publics ne respectant par l'obligation de nominations équilibrées ;
- ainsi que l'instauration d'un index de l'égalité professionnelle.

Le texte a été adopté en 1^{ère} lecture au Sénat, à l'issue de la séance publique du 5 avril 2023. La Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République de l'Assemblée nationale a été saisie de ce texte et devrait l'examiner dans les prochaines semaines.

Jurisprudence

Conseil d'État, 28 avril 2023, requête n°443749 / Défaut de communication de pièces du dossier individuel d'un agent dans le cadre d'une enquête administrative

En l'espèce, un fonctionnaire appartenant au corps des inspecteurs pédagogiques régionaux-inspecteurs d'académie, a été nommé par décret du Président de la République dans l'emploi de directeur académique des services déconcentrés de l'éducation nationale du département des Deux-Sèvres. Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, après un signalement de la rectrice de l'académie de Poitiers, a confié à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche une mission d'enquête administrative concernant de potentiels dysfonctionnements au sein de la direction des services départementaux de l'éducation nationale des Deux-Sèvres.

A la suite de la remise du rapport de la mission d'inspection, il a été, par un décret du Président de la République, mis fin, dans l'intérêt du service, aux fonctions et au détachement de l'intéressé dans cet emploi. Il a donc été réintégré dans son corps d'origine. Ce dernier demande l'annulation pour excès de pouvoir du décret et de l'arrêté mettant fin à ses fonctions.

Dans cette affaire, le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même d'obtenir communication de son dossier.

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 en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de parties de ce rapport ou de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné. Dans ce cas, l'administration doit informer l'agent public, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur, de telle sorte qu'il puisse se défendre utilement.

Dans la mesure où cette garantie n'a pas été apportée à l'agent, le décret et l'arrêté litigieux sont annulés par le juge administratif.

Conseil d'État, 3 mai 2023, requête n°438248 / Révocation d'un fonctionnaire pour des faits commis antérieurement à son intégration

Un employeur public peut révoquer un fonctionnaire qui, avant son intégration, a commis des faits le rendant incompatible à l'exercice de ses fonctions et dont elle ne prend connaissance qu'après son intégration.

A cette position prétorienne constante, le Conseil d'Etat précise dans cet arrêt que **lorsque l'administration estime que des faits, antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire mais portés ultérieurement à sa connaissance, révèlent, par leur nature et en dépit de leur ancienneté, une incompatibilité avec le maintien de l'intéressé dans la fonction publique, il lui revient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'en tirer les conséquences en engageant une procédure disciplinaire en vue de procéder, à raison de cette incompatibilité, à la révocation de ce fonctionnaire.**

En l'espèce, un agent procède irrégulièrement à la consultation du dossier d'un bénéficiaire par fraude d'une allocation versée par le département de la Seine-Saint-Denis. Au regard de ces agissements, le Président du Conseil départemental engage une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent, qui est révoqué. L'agent conteste cette décision auprès du tribunal administratif qui annule l'arrêt et enjoint au département de la Seine-Saint-Denis de le réintégrer et de reconstituer sa carrière. Le fonctionnaire se pourvoit en cassation contre l'arrêt par lequel la cour administrative d'appel a annulé ce jugement et rejeté la demande qu'il avait présentée devant le tribunal administratif.

S'il n'était pas clairement établi par le département que l'agent aurait procédé irrégulièrement à la consultation du dossier d'un bénéficiaire par fraude d'une allocation versée par le département et que ces faits ne pouvaient en conséquence pas être retenus pour justifier la sanction prise à son encontre. Le Président du conseil départemental a retenu que des faits à l'origine de condamnations judiciaires, antérieurs à son recrutement, constituaient un fondement de poursuites disciplinaires. Telle était la position de la cour d'appel qui déboutait l'agent.

Or, en se bornant à relever l'existence d'antécédents judiciaires, sans caractériser les faits à l'origine des condamnations de ce dernier et sans apprécier si ces faits, compte tenu de leur nature et de leur ancienneté, étaient de nature à conduire à la révocation de l'intéressé, la cour n'a pas suffisamment motivé sa décision. En conséquence, le fonctionnaire est fondé, à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque. Il est ainsi enjoint à la collectivité de le réintégrer et de procéder à la reconstitution de sa carrière.

5

Conseil d'État, 3 mai 2023, requête n°466103 / Portée de l'avis du conseil de discipline (sans majorité) en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle

Saisi en cassation d'une ordonnance rendue sur un référé-suspension, le Conseil d'Etat est amené à se prononcer sur les conditions dans lesquelles le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent d'Administration de la Justice a été prononcé.

En conséquence, en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'absence de majorité des voix en faveur du licenciement implique que cet avis doit être regardé comme ayant rendu un avis ne se prononçant pas en faveur de cette mesure.

En l'espèce, le juge des référés avait prononcé la suspension du licenciement en raison de l'absence de sens et de l'insuffisance de motivation de l'avis du conseil de discipline, qui était de nature à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée. En l'espèce, le Conseil d'Etat réfute cette position et précise que si en matière disciplinaire il existe une échelle de sanctions entre lesquelles l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire peut choisir, en revanche, en cas d'insuffisance professionnelle, la seule mesure qui peut intervenir est l'éviction de l'intéressé.

Dans ces conditions, à défaut de réunir l'accord d'une majorité des membres présents sur la proposition de licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle, le conseil de discipline doit être regardé comme ayant été consulté et comme ne s'étant pas prononcé en faveur de la proposition de licenciement qui lui est soumise. Un tel avis ne fait toutefois pas obstacle à ce que l'autorité administrative puisse décider de licencier l'intéressé.

Ici, le Conseil d'Etat réaffirme donc qu'un avis disciplinaire qui ne dégage de proposition (notamment en raison d'une égalité parfaite des voix), ne fait pas obstacle à ce que l'action disciplinaire puisse régulièrement se poursuivre.

Conseil d'Etat, 28 avril 2023, requête n° 454797 / Eligibilité au dispositif « Sauvadet »

La demande d'annulation pour excès de pouvoir de décisions informant un contractuel de son inéligibilité au dispositif « Sauvadet » ne perd pas son objet lorsque le juge se prononce après la date de fermeture du dispositif.

En l'espèce, une agente contractuelle bénéficiait simultanément, à la date du 31 mars 2013, de deux CDD à temps incomplet auprès de l'Ecole nationale supérieure des beaux-arts de Paris (ENSBA), d'une part, et de l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Belleville (ENSA-PB), d'autre part, afin de dispenser des enseignements en anglais.

Par deux décisions, respectivement des 5 et 12 septembre 2017, ses employeurs l'ont informé de ce qu'elle n'était pas éligible à l'accès à la fonction publique de l'Etat prévu par l'article 1er de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, au motif qu'elle ne remplissait pas, pour chacun de ses deux contrats, les conditions de quotité de travail requises par cette loi.

Le tribunal administratif a rejeté les deux demandes de l'intéressée tendant à l'annulation de ces deux décisions. La ministre de la culture se pourvoit en cassation contre l'arrêt par lequel la cour administrative d'appel de Paris a annulé ce jugement ainsi que les décisions des 5 et 12 septembre 2017 et lui a enjoint de réexaminer l'éligibilité de l'agent à l'accès à l'emploi titulaire par les concours réservés.

Ici, le Conseil d'Etat indique que le bénéfice de ce dispositif dérogatoire est réservé aux agents effectuant, à la date du 31 mars 2013, une quotité de travail au moins égal à 70 % d'un emploi permanent et que cette quotité est calculée pour chaque emploi lorsque l'agent intéressé a conclu plusieurs contrats auprès d'employeurs différents.

Or il ressort des pièces du dossier que les fonctions occupées par cette agente à la date du 31 mars 2013 relevaient de deux contrats distincts auprès de deux employeurs, l'ENSBA et l'ENSA-PB, et qu'elles doivent ainsi être regardées comme relatives à deux emplois distincts pour l'application de l'article 2 de la loi du 12 mars 2012. Par conséquent, les quotités de travail correspondant à ces deux contrats de travail ne peuvent être additionnées, pour apprécier si la condition posée au 2° de l'article 2 de la loi du 12 mars 2012 était remplie.

L'arrêt de la cour administrative d'appel est donc annulé, l'affaire est renvoyée pour réexamen.

Conseil d'État, 21 avril 2023, requête n°450533 / Certificat médical de complaisance en période de mouvement social

En l'espèce, des agents pénitentiaires ont soumis à leur employeur des avis médicaux leur prescrivant une interruption de travail de plusieurs jours pendant la période au cours de laquelle leur établissement d'affectation était confronté à un important mouvement social. Le directeur interrégional des services pénitentiaires a donc opéré des retenues sur les traitements, contestés par les intéressés devant le juge administratif, qui annule en première instance les décisions de l'autorité qui se pourvoit en cassation devant le Conseil d'Etat.

L'administration ne peut en principe interrompre le versement de la rémunération d'un agent lui demandant le bénéfice d'un congé de maladie en produisant un avis médical d'interruption de travail qu'en faisant procéder à une contre-visite par un médecin agréé. Toutefois, dans des circonstances particulières, marquées par un mouvement social de grande ampleur dans une administration où la cessation concertée du service est interdite, et la réception d'un nombre important et inhabituel d'arrêts de travail sur une courte période la mettant dans l'impossibilité pratique de faire procéder de manière utile aux contre-visites prévues par l'article 25 du décret du 14 mars 1986, l'administration est fondée, dès lors qu'elle établit que ces conditions sont remplies, à refuser d'accorder des congés de maladie aux agents du même service, établissement ou administration lui ayant adressé un arrêt de travail au cours de cette période. Ces agents peuvent, afin de contester la décision rejetant leur demande de congé de maladie, établir par tout moyen la réalité du motif médical ayant justifié leur absence pendant la période considérée. Ils peuvent également, malgré l'absence de contre-visite, saisir le conseil médical, qui rendra un avis motivé dans le respect du secret médical.

En estimant que seuls pouvaient être regardés en situation d'absence irrégulière les agents pénitentiaires qui soit s'étaient absents sans produire de certificat médical, soit avaient refusé de se soumettre à une contre-visite médicale ordonnée par l'administration et en déduisant que l'appel au blocage des établissements pénitentiaires par plusieurs syndicats et le nombre anormalement élevé des arrêts de travail d'agents pénitentiaires au cours de la période concernée ne pouvaient suffire à établir, en l'absence de tout autre élément, l'impossibilité matérielle d'organiser des contre-visites, le TA a commis une erreur de droit. L'affaire est donc renvoyée pour réexamen auprès du tribunal administratif de ressort.

7

Réponses ministérielles

Réponse en date du 11 mai 2023 à la question n°03357 de M. Hervé Maurey/ Rémunération des agents publics en arrêt maladie

La lutte contre les absences injustifiées reste un axe d'amélioration des services publics porté par le Gouvernement. **Le maintien d'un délai de carence dans la fonction publique demeure ainsi un levier destiné à lutter contre les absences de très courte durée** qui peuvent être sources de désorganisation des services publics, même si certaines circonstances d'arrêt de travail, peuvent en être dispensées, telles pour celles qui ont prévalu pendant la crise COVID ou, très récemment, la décision prise par le Gouvernement de ne pas appliquer le jour de carence aux femmes confrontées à une fausse couche.

Sous ce type de réserves, **le Gouvernement entend améliorer le suivi et le contrôle des arrêts**. Le Gouvernement entend aussi agir sur les conditions de travail et le renforcement de la prévention, y compris à travers le renforcement de la protection des agents contre les risques liés à l'incapacité de travail, et ce en écho du rapport de la Cour des comptes mentionne. Dans le prolongement de l'accord conclu dans la fonction publique de l'État en 2022 sur la protection sociale complémentaire "santé", des négociations avec les organisations syndicales représentatives sont ainsi prévues à l'agenda social 2023 sur le champ de la prévoyance.

Enfin, un premier **plan santé au travail dans la fonction publique a été publié en mars 2022 pour la période 2022-2025**. Il concerne les trois versants de la fonction publique. Il a pour objectif d'engager pour les quatre années à venir un plan d'actions visant à améliorer durablement la prévention des risques professionnels. Ce plan santé au travail prévoit que les employeurs publics se dotent d'une feuille de route pour améliorer les conditions de travail de leurs agents, et mettent la prévention au cœur des démarches de santé au travail.

La prévention des arrêts maladie constitue donc un objectif de ce plan, qui fixe par ailleurs comme priorités le développement du dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail, le développement d'une culture de la prévention, la qualité de vie et les conditions de travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et le renforcement du système d'acteurs de la prévention. Le plan santé au travail dans la fonction publique comprend des mesures fortes telles que la promotion du secourisme en santé mentale, l'amélioration de la production de données sur la santé de travail ou le soutien, sur les territoires le nécessitant, à la création et au développement de services de médecine de prévention mutualisés. La poursuite de ces actions est également inscrite à l'agenda social 2023.

Réponse en date du 11 mai 2023 à la question n°03336 de Mme. Dominique Estrosi Sassone / Réforme de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit un nouveau cadre afin de favoriser et d'améliorer la couverture sociale complémentaire des agents de la fonction publique.

Elle prévoit également le recours à la négociation collective dans un esprit de dialogue et de responsabilité de l'ensemble des parties. Prenant appui sur ce nouveau cadre, les employeurs publics des trois versants se sont saisis de cet objet de négociation collective.

Dans la fonction publique de l'Etat, au terme d'une négociation inédite, l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat a été signé unanimement le 26 janvier 2022 entre l'Etat et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la fonction publique de l'Etat. Il permet de définir le régime de protection sociale complémentaire « santé ». Il facilite l'accès des agents aux soins, en leur assurant une couverture sociale complémentaire de qualité à un coût maîtrisé. A cet effet, il instaure un socle de garanties interministériel en santé identiques pour tous, une couverture large et solidaire des bénéficiaires actifs et retraités ainsi que de leurs familles et, le cas échéant, des veufs et orphelins. Ce nouveau régime succédera au dispositif de participation au financement de la protection sociale complémentaire dit de « référencement ». La conclusion de cet accord interministériel transposé par décret et arrêté en avril 2022 constitue une avancée majeure pour le secteur public. Sur le fondement de ce nouveau cadre, des négociations ministérielles vont s'engager pour décliner l'accord secteur ministériel par secteur ministériel. En outre, un accord de méthode relatif à la négociation « prévoyance » a été signé le 4 avril 2022. La négociation interministérielle a débuté en juin 2022. Cette négociation porte sur l'ensemble des risques dits de « prévoyance » (incapacité de travail, inaptitude, invalidité et décès). Son objectif est d'améliorer la protection des agents tout en favorisant le retour à l'emploi. L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord prévoyance dans les prochains mois. Des processus de négociation ont également été engagés dans les deux autres versants de la fonction publique.

Pour la fonction publique territoriale, l'ordonnance du 17 février 2021 précitée prévoit la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties santé à partir du 1er janvier 2026, et prévoyance, à partir du 1er janvier 2025. Les négociations entre les partenaires sociaux ont débuté courant avril 2022 et un accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale a été signé le 12 juillet 2022. Ce dernier précise les axes du calendrier de la négociation de l'accord national à venir.

Pour la fonction publique hospitalière, comme prévu par l'ordonnance du 17 février 2021, la réforme de la protection sociale complémentaire entrera en vigueur le 1er janvier 2026. Les négociations sur le contenu d'un futur accord sur la complémentaire santé devraient débuter dans les toutes prochaines semaines, avant l'engagement de discussions sur la couverture des risques de prévoyance.

Réponse en date du 9 mai 2023 à la question n°4751 de M. Rémy Rebeyrotte / Formation des futurs policiers municipaux issus des forces de police

L'article 60 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a inscrit dans le code de la sécurité intérieure le principe selon lequel **les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures**. Ce principe a été mis en œuvre par les décrets n° 2020-1243 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale et n° 2020-1244 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale du 9 octobre 2020. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) assure des formations initiales réduites de moitié pour tout fonctionnaire détaché ou intégré dans un des cadres d'emplois de la police municipale précédemment agent de la police nationale ou de la gendarmerie nationale. Ainsi, pour les agents de catégorie C, la durée de formation est réduite de 6 mois à 3 mois tandis que ceux des catégories A et B (respectivement détachés ou intégrés dans les cadres d'emplois des directeurs de police municipale et des chefs de service de police municipale) voient la leur passer **de 9 mois à 4 mois**. Dans la mesure où les prérogatives et missions des policiers municipaux ne sont pas identiques à celles des gendarmes et policiers nationaux, **une durée minimale de formation d'adaptation est nécessaire**.

Le Gouvernement considère que le dispositif mis en œuvre en application de la loi de 2019 est équilibré et tient compte du double impératif de formation et de valorisation des expériences professionnelles antérieures.

10

Réponse en date du 9 mai 2023 à la question n°4062 de M. Grégoire de Fournas / Conditions de détachement vers la police municipale

L'assermentation, prévue par article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure, est une prestation de serment qui constitue un engagement solennel pour l'agent de police municipale, de respecter les règles déontologiques inhérentes à ses missions. **Il ne s'agit pas d'une condition nécessaire à la nomination d'un agent de police municipale, mais un préalable obligatoire pour exercer ses fonctions**. Sans assermentation, les actes accomplis par cet agent ne sont donc pas valables. En application de l'article R. 212-2 du Code de l'organisation judiciaire, la prestation de serment est reçue à l'audience d'une des chambres du tribunal judiciaire, l'agent prêtant serment devant le président. L'assermentation des militaires de la gendarmerie est régie par le décret n° 2013-874 du 27 septembre 2013 relatif à la prestation de serment des militaires de la gendarmerie nationale. Elle constitue un engagement solennel de respecter des règles déontologiques en lien avec les missions exercées. La formule du serment est commune aux officiers et sous-officiers de gendarmerie et particulière pour les gendarmes adjoints volontaires et les réservistes opérationnels.

Dès lors que des militaires de la gendarmerie sont détachés dans un des cadres d'emploi de la police municipale, il est tout à fait cohérent qu'ils prêtent à nouveau serment dans la mesure où les prérogatives et missions exercées diffèrent de celles dévolues à leur statut d'origine. Cette assermentation leur permettra

de conférer aux actes accomplis une force probante. Cette formalité est exigée pour les membres des corps de la police ou de la gendarmerie nationales détachés dans le cadre d'emploi des agents de police municipale, dès lors que les règles déontologiques propres à la police municipale, fixées par les articles R. 515-1 à R. 515-6 du Code de la sécurité intérieure ainsi que leurs missions, sont différentes.

Par ailleurs, l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention prévoit que les agents de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans le cadre d'emploi d'agents de police municipale bénéficient d'une formation préalable à l'armement réduite. Ces agents suivent une formation de 12 heures au lieu de 45 heures pour le module relatif aux revolvers, de 6 heures au lieu de 45 heures pour le module relatif aux armes de poing chambrées, de 12 heures au lieu de 30 heures pour le module relatif aux matraques de type bâton de défense ou tonfa et de 6 heures au lieu de 18 heures pour le module relatif aux pistolets à impulsion électrique. L'expérience et les savoir-faires acquis par les agents de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale sont donc bien pris en compte en l'état actuel de la réglementation.

S'agissant des conditions d'armement des gendarmes et policiers détachés dans un cadre d'emplois de la police municipale, la réglementation a récemment évolué pour tenir compte de l'expérience et savoir-faire acquis. La formation préalable à l'armement de ces agents a ainsi été adaptée. La détention et le port d'une arme de service revêtant une sensibilité particulière, au regard notamment des conséquences qu'ils impliquent tant vis-à-vis de l'agent que de l'employeur en cas d'usage inapproprié d'une arme, il ne paraît pas judicieux de réduire davantage la formation de ces agents.

Réponse en date du 9 mai 2023 à la question n°2377 de M. Michaël Taverne / Précisions concernant la retraite des policiers municipaux

11

Dans la fonction publique territoriale, il résulte d'une lecture combinée des dispositions de l'article 25 du décret 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 (CNRACL) et du I de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, qu'un arrêté interministériel détermine les emplois classés dans la catégorie active car présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. **Dans ce cadre, la liquidation de la pension peut intervenir de manière anticipée, à 57 ans, sous réserve que le fonctionnaire ait accompli au moins 17 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active.** L'arrêté du 12 novembre 1969, pris en application du 1° du III de l'article 25 du décret du 26 décembre 2003 précité, dispose, notamment, que **les emplois de gardiens brigadiers et brigadiers sont classés en catégorie active.**

Les fonctionnaires occupant ces emplois, peuvent ainsi bénéficier, d'ores et déjà et en raison des missions spécifiques qu'ils exercent, d'un âge d'ouverture des droits à la retraite anticipé, fixé à 57 ans, sous réserve de satisfaire à la condition de durée des services exigés. Le projet de loi instituant un système universel de retraite, dans sa version adoptée le 3 mars 2020 en première lecture par l'Assemblée nationale, prévoyait, d'une part, une mise en extinction progressive du dispositif de catégorie active et, d'autre part, une intégration progressive du régime indemnitaire des fonctionnaires dans le calcul du montant de leur pension.

Conformément aux orientations générales définies dans le cadre des travaux portant sur la réforme du système français d'assurance vieillesse et des concertations en cours avec les partenaires sociaux, **le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier le dispositif de catégorie active dans la fonction publique.** Les

modalités de calcul du montant des pensions servies aux fonctionnaires ne seraient également pas modifiées. Le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les policiers municipaux, est d'ores et déjà pris en compte en partie au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique, dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut, depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2005 du décret no 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

La question de l'intégration du régime indemnitaire des policiers municipaux au titre du régime de retraite géré par la CNRACL ne pourrait en tout état de cause être examinée que dans le cadre d'une réflexion globale visant l'ensemble de la fonction publique.

Réponse en date du 2 mai 2023 à la question n° de Mme. Louise Morel / Extension de la prime de partage de la valeur, dite prime « Macron », aux agents de la fonction publique

Conformément à l'engagement du Gouvernement de soutenir le pouvoir d'achat des ménages dans le contexte d'une inflation soutenue, l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat dispose que les entreprises peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur. Sous réserve que son attribution s'effectue dans les conditions prévues aux II à IV de ce même article, la prime de partage de la valeur est exonérée, dans la limite de 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile, de toutes les cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que de certaines participations, taxes et contributions. **Ce dispositif n'est pas applicable à la fonction publique en général et dans la fonction publique territoriale en particulier.** Le Gouvernement a toutefois mis en œuvre des mesures générales et ciblées de soutien au pouvoir d'achat des agents publics.

12

Conformément à l'engagement du Gouvernement, **la valeur du point d'indice de la fonction publique a été revalorisée de 3,5 % depuis le 1er juillet 2022.** Cette revalorisation a bénéficié à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques et ce de manière automatique. Le Gouvernement a par ailleurs **relevé de 5 000 à 7 500 euros le plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération perçue par les agents publics au titre des heures supplémentaires et assimilées.** Conformément à l'article 81 quater du code général des impôts, dans sa version modifiée par l'article 4 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, **ce nouveau plafond d'exonération est applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2022.** Conformément au décret n° 2019-133 du 25 février 2019 pris pour l'application aux agents publics de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale, **la rémunération que les agents publics perçoivent au titre des heures supplémentaires et assimilées fait en outre l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse.** Pour tenir compte de l'augmentation des prix des carburants, **le Gouvernement a par ailleurs réévalué de 10 % les taux des indemnités kilométriques dans la fonction publique.** En application de l'arrêté du 14 mars 2022, la revalorisation de ces taux, applicables dans la fonction publique territoriale, est effective depuis le 1er janvier 2022.

Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement n'envisage pas à ce stade d'étendre à la fonction publique la prime de partage de la valeur.

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.

13

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ [une fiche « incollables » sur la formation](#)
- ▶ [une fiche « incollables » sur la disponibilité d'office pour raison de santé](#)

Le référent déontologue des élus

[L'article L.1111-1-1 du Code général des collectivités territoriales](#) prévoit la possibilité pour tout élu local, de consulter un référent déontologue chargé d'apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques inscrits dans la Charte de l'élu local.

[Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022](#) porte application de cette mesure à compter du 1^{er} juin 2023 et détermine à cette fin **les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local.**

Le référent déontologue est désigné **par l'organe délibérant de la collectivité territoriale, du groupement de collectivités territoriales ou du syndicat mixte.** Plusieurs collectivités territoriales, groupements de collectivités territoriales ou syndicats mixtes peuvent désigner un même référent déontologue par délibérations concordantes.

Ses missions sont assurées par :

- **Une ou plusieurs personnes n'exerçant au sein des collectivités, auprès desquelles elles sont désignées, aucun mandat d'élu local, n'en exerçant plus depuis au moins trois ans ; n'étant pas agent de ces collectivités et ne se trouvant pas en situation de conflit d'intérêt avec celles-ci.**

14

Ainsi, ne peut pas être référent déontologue de l'élu local :

- *Une personne exerçant un mandat local au sein de la collectivité,*
- *Une personne ayant exercé un mandat local au sein de la collectivité depuis moins de trois ans,*
- *Une personne ayant la qualité d'agent de la collectivité,*
- *Une personne se trouvant en situation de conflit d'intérêt avec la collectivité.*

- **Un collège, composé de personnes répondant aux conditions précitées. Celui-ci adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.**

Conformément au décret, **la désignation du référent déontologue des élus n'entre pas dans les compétences du président du centre de gestion de la fonction publique territoriale. De ce fait, le référent déontologue des agents nommé par le Président du CDG30 ne sera pas désigné comme référent déontologue des élus.** Afin de vous conformer à votre obligation de désignation d'un référent déontologue pour les élus avant le 1^{er} juin 2023, le pôle juridique vous conseille de vous rapprocher de l'AMF du Gard qui pourra vous orienter.

La délibération précise notamment la durée d'exercice des fonctions, les modalités de saisine et l'examen de celle-ci, les conditions dans lesquelles les avis sont rendus et les moyens matériels mis à disposition. Cette délibération ainsi que les informations permettant de consulter le référent déontologue sont portées par tout moyen à la connaissance des élus locaux intéressés.

La délibération peut également prévoir une indemnisation du référent déontologue, sous forme de vacation dont le montant ne peut pas dépasser les plafonds fixés par [un arrêté du 6 décembre 2022](#) :

1° - Lorsque les missions sont assurées par une ou plusieurs personnes : 80 euros par personne.

2° - Lorsque les missions de référent déontologue sont assurées par un collègue :

- 300 euros pour la présidence effective d'une séance du collège d'une demi-journée,
- 200 euros pour la participation effective d'une séance du collège d'une demi-journée.

À noter que les membres du collège désignés comme rapporteurs peuvent cumuler les indemnités 1° et 2° précitées.

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 précise également la possibilité de remboursement des frais de transport et d'hébergement ou encore les obligations des référents déontologues au respect du secret professionnel et à la discrétion professionnelle.

Journée Portes ouvertes du CDG30 !

CENTRE DE GESTION DU GARD



Le 23/06/2023

Portes
ouvertes

De 13h30 à 16h30

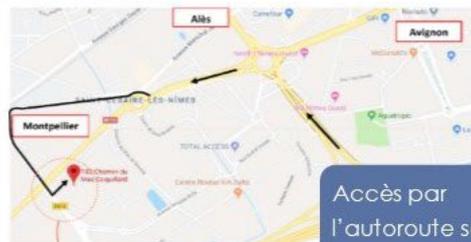
Venez :

- Rencontrer nos agents
- Découvrir nos services et missions
- Echanger avec nos partenaires

 183 chemin du Mas Coquillard
30900 NIMES

 04 66 38 86 86

 cdg30@cdg30.fr



Accès par
l'autoroute sortie
n°25 « Nîmes Est »

PROGRAMME

Cet événement fédérateur dédié aux actions et préoccupations des collectivités et établissements publics du département du Gard a pour objectif de vous permettre de faire connaissance avec vos interlocuteurs au CDG30, de découvrir davantage les services et missions proposées et de créer un réseau de partenaires.

Cette journée est ouverte à toutes et tous : maires, élu(e)s, personnels d'encadrement, agents des collectivités, partenaires...



13h30 : ouverture des portes—café d'accueil

À partir de 14H00, vous pourrez vous rendre sur les stands de présentations des services afin d'échanger avec les agents et de nombreuses animations vous seront par ailleurs proposées : sensibilisation RPS, initiation à la médiation, découverte RGPD, quizz sur les concours ...

14h à 14h30 : pôle juridique

14h30 à 15h00 : pôle santé

15h00 à 15h30 : pôle parcours professionnel

15h30 à 16h00 : pôle protection sociale

Pour vous inscrire à la journée portes ouvertes :

<https://www.cdg30.fr/inscription-portes-ouvertes-du-23-juin-2023>



Foire Aux Questions

1/ Peut-on appliquer une période d'essai sans que celle-ci soit mentionnée dans le contrat ?

Non.

L'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise que : « Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »

La période d'essai doit être mentionnée de manière expresse dans le contrat pour produire ses effets. La jurisprudence a dégagé plusieurs règles en particulier l'absence de présomption de la période d'essai (CE, 4 février 1994, n° 115087, min. Postes, Télécommunications et Espace c/ Taillasson : Lebon, p. 50) et l'exigence d'une clause de renouvellement de la période d'essai dans le contrat (même jp).

En conséquence, il ne sera pas possible d'appliquer de période d'essai en l'absence de clause y faisant référence, sauf à vous exposer à un risque contentieux certain. L'embauche est donc réputée définitive à compter du premier jour du contrat.

2/ Quelles sont les garanties minimales à respecter dans l'organisation du temps de travail ?

18

Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, fixe les règles suivantes :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.
- Prévoir un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes par tranches de 6 heures de travail.

3/ Est-il possible de recruter un mineur âgé de moins de 16 ans au sein d'une collectivité ou d'un établissement public ?

La réglementation ne fixe pas d'âge minimum relatif au recrutement d'un agent contractuel. En pratique, l'âge de 16 ans est retenu dans la mesure où il correspond au terme de l'obligation de scolarité.

Les dispositions du code du travail ne font pas obstacle à ce que les mineurs de plus de 14 ans soient autorisés pendant leurs vacances scolaires à exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés.



Les modalités d'emploi pendant les vacances scolaires sont définies aux articles D. 4153-1 à D. 4153- 7 du code du travail.

Les dispositions du code du travail ne font pas obstacle à ce que les mineurs de plus de 14 ans soient autorisés pendant leurs vacances scolaires à exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés.

La durée du travail du mineur ne peut excéder trente-cinq heures par semaine ni sept heures par jour. Sa rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance, compte tenu d'un abattement au plus égal à 20 %.