



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°31

Octobre
2022

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires **p.2**

Procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte

Calcul des indemnités journalières maladie et maternité

Conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

Instances de dialogue social des groupements d'intérêt public

Attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction

Plan de sobriété énergétique

La jurisprudence **p.6**

Les réponses ministérielles **p.9**

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

Le mot du service emploi **p.15**

Focus **p.17**

Les congés de formation des agents territoriaux

Foire aux questions **P.21**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

En ce début d'automne et suite au départ d'Émilie PLA, le service a le plaisir de vous annoncer l'arrivée dans ses effectifs de Soukaïna BENJAAFAR dans les fonctions de conseillère statutaire.

Le mois d'octobre a par ailleurs été riche en dispositions réglementaires, avec notamment la parution du décret relatif aux lanceurs d'alertes et la définition du rôle des collectivités concernant le plan de sobriété énergétique. De nombreuses jurisprudences et réponses ministérielles ont également vu le jour en matière notamment d'activités accessoires.

Vous retrouverez les rubriques habituelles, un focus sur la formation, la foire aux questions, ainsi qu'un mot du service emploi concernant le diplôme universitaire de secrétaires de mairie, dont les inscriptions sont d'ores et déjà ouvertes !

Pour finir, nous vous rappelons que les élections professionnelles, qui ont grandement mobilisées les agents du centre de gestion, se tiendront le 8 décembre prochain.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI

Soukaïna BENJAAFAR

Pierre BONANNI

Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

[Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022](#) relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

[Le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022](#) fixe les modalités suivant lesquelles sont établies les procédures internes de recueil et de traitement des signalements et les procédures de recueil et de traitement des signalements adressés aux autorités compétentes, et de la liste de ces autorités.

Le but étant pour chaque entité concernée de déterminer l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

Pour les administrations de l'État, la procédure est créée par voie d'arrêté. Les entités peuvent adopter une procédure identique à plusieurs d'entre elles, sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chacune d'elles.

Pour rappel, le lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime ou un délit, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation ou une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

2

[Décret n° 2022-1326 du 14 octobre 2022](#) modifiant le décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité

[Le décret n° 2021-428 du 12 avril 2021](#) relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité modifie les modalités de calcul des IJ et prévoit désormais que la prise en compte des revenus d'activités antérieurs remplace la référence aux gains journaliers. L'objectif est de permettre que le calcul de l'indemnité journalière puisse refléter réellement le revenu perçu par le salarié durant une période de référence donnée.

Ainsi, seront pris en compte tous les revenus de la période de référence divisés par le nombre de jours de la période travaillée, afin de neutraliser les interruptions de travail involontaires ou les débuts d'activité.

L'entrée en vigueur de ces dispositions initialement prévue au 1^{er} octobre 2022 est repoussée au 1er juin 2024. D'ici 2024, les dispositions transitoires continuent à s'appliquer.

Décret n° 2022-1334 du 17 octobre 2022 relatif aux conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes

Les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes, évoluent :

- Le tableau de correspondance entre certaines classifications des ouvriers des parcs et ateliers et les cadres d'emplois et grade d'intégration dans la fonction publique territoriale fait l'objet d'une modification.
- Le décret détermine les grades planchers pour les intégrations dans la fonction publique territoriale prononcées après avis de la commission nationale de classement.
- Le texte précise enfin les conditions de prise en compte des services accomplis par les ouvriers des parcs et ateliers dans les classifications professionnelles antérieurement à leur intégration.

Décret n° 2022-1356 du 24 octobre 2022 relatif aux instances de dialogue social des groupements d'intérêt public appliquant à leur personnel un régime de droit public

3

Comme suite aux orientations fixées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le régime applicable aux instances de dialogue social des GIP, relevant jusqu'alors du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013, connaît une actualisation avec la parution [du décret du 24 octobre 2022](#).

Il intègre les modifications transversales opérées entre 2014 et 2022 sur le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Ainsi, **il acte la création des comités sociaux d'administration (CSA)**, nés de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les attributions du CSA sont définies aux articles 47 à 80 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. Le sens de ce décret évolue également afin d'harmoniser le mécanisme de substitution des références aux instances de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique.

Il conviendra également de relever que ce texte rend applicable aux groupements les dispositions législatives relatives au rapport social unique, à la base de données sociales et à la négociation collective.

Décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Il apporte une modification au décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction de la fonction publique territoriale, en prévoyant la possibilité d'attribuer **la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction en complément des autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.**

Il complète précisément l'article 2 du décret précité qui prévoit que cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

Cette prime n'étant pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel, **elle devient de fait cumulable.**

Plan de sobriété énergétique : une mobilisation générale dans laquelle les collectivités ont un rôle à jouer.

4

Le gouvernement a présenté le jeudi 6 octobre le plan de sobriété énergétique qui vise une réduction de 10% de la consommation moyenne d'énergie en 2024.

Trois axes majeurs devront être mis en place par les collectivités :

► Plus de sobriété dans les bâtiments

- 19°C, c'est la température maximale de chauffe dans les bureaux que les acteurs s'engagent à mieux faire connaître et appliquer. Baisser la température la nuit à 16°C et à 8°C degrés lorsque le bâtiment est fermé plus de trois jours.

- Décaler de 15 jours le début et la fin de la période de chauffe, quand cela est possible et quand la température extérieure le permet.

- Réduire l'utilisation de l'eau chaude sanitaire dans les bureaux. En dehors des usages pour lesquels l'eau chaude est indispensable (douches par exemple) et lorsque les conditions le permettent, les gestionnaires auront la possibilité d'arrêter l'eau chaude sanitaire.

► Plus de sobriété dans les mobilités

-Favoriser le covoiturage grâce à un bonus pour tout nouveau covoitureur qui s’inscrit sur une plateforme. Prendre le train plutôt que l’avion pour les trajets professionnels de moins de 4 heures. Prendre le train et les transports en commun plutôt que la voiture, lorsque cela est possible.

► Plus de sobriété pour les collectivités territoriales

- Réduire la consommation d’électricité liée à l’éclairage public, qui représente, en moyenne, 30% des dépenses d’électricité d’une collectivité. Éteindre les lumières à certaines heures, réduire l’intensité lumineuse, passer aux éclairages LED avec pilotage automatisé permettrait une économie d’énergie, dès les premiers mois, de 40 à 80% avec un retour sur investissement entre 4 et 6 ans.

- Réduire le chauffage des équipements sportifs : en diminuant de 2°C la température des gymnases et d’1°C la température de l’eau des piscines, comme le recommande l’Association nationale des élus du sport.

-Réduire le nombre de mètres carrés chauffés en regroupant les services publics dans les locaux les mieux adaptés, quitte à les utiliser sur de plus grandes plages horaires.

Jurisprudence

Cour Administrative d'Appel de Toulouse, 13 septembre 2022, req. n°19TL05036 / le placement en congés d'office ne remplace pas une suspension

Une agente technique territoriale employée au sein d'une crèche municipale avait été placée en congés annuels d'office à la suite d'un rapport de son supérieur hiérarchique faisant état de comportements inadaptés envers les enfants de la crèche et avec l'équipe professionnelle, et de faits de maltraitance physique et psychologique. Elle a ensuite été mutée au sein du service des espaces verts de la commune et placée en congés maladie avant d'être à nouveau mutée, mais aucune sanction n'a finalement été prise par la commune au terme de la procédure disciplinaire ouverte à son encontre.

C'est son placement en congés annuels d'office qui l'a conduite à saisir la juridiction administrative. Comme en première instance, les juges de la Cour administrative d'appel de Toulouse ont rejeté sa demande. Mais les juges d'appel ont reconnu que la commune avait commis une faute en plaçant l'intéressée en congés annuels d'office pour l'éloigner du service.

6

Tribunal Administratif de Toulon, 10 octobre 2022, req. 19TL05036 / activité accessoire

Par une requête, enregistrée au greffe du tribunal administratif de Nice le 17 novembre 2020, Mme X demande au tribunal d'annuler la décision du 2 octobre 2020 par laquelle le recteur de l'académie de Nice a subordonné sa demande d'autorisation de cumul de fonctions et de rémunérations à l'obtention d'une autorisation d'exercice de son activité principale à temps partiel.

Elle soutient que l'administration a commis une erreur de droit en subordonnant sa demande à l'obtention d'une autorisation d'exercice de son activité principale à temps partiel ; à cet égard, son activité de création personnelle de bijoux et de leur vente entre dans le champ du IV de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, lesquelles permettent à un fonctionnaire, même à temps complet, d'exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, sous réserve d'une autorisation.

Par un mémoire en défense, enregistré le 15 février 2021 au greffe du tribunal administratif de Toulon, le recteur de l'académie de Nice conclut au rejet de la requête. Une activité accessoire exercée sous le régime de la micro-entreprise n'est pas incompatible avec un emploi à temps complet et un exercice des fonctions à temps plein.

Cour administrative d'appel de Lyon, 14 janvier 2021, req. 18LY03411/ Régie administrative : recherche de reclassement obligatoire en cas de suppression d'un emploi

Il est rappelé dans cet arrêt les principes fermement établis en matière de reclassement des agents recrutés dans le cadre d'une régie directe : un agent recruté en CDI dont l'emploi est supprimé (suite à la dissolution d'une régie), doit nécessairement faire l'objet d'une procédure de reclassement.

En l'espèce, le juge administratif réaffirme qu'il incombe bien à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un CDI, motivé par la suppression, dans le cadre du renoncement à l'exploitation d'une régie par un conseil municipal, de l'emploi permanent qu'il occupait, de chercher à reclasser l'intéressé.

La commune ne peut se soustraire à cette obligation en affirmant que l'agent a été recruté directement par la régie, en tant que personne morale, pour se dégager de cette responsabilité.

Cour administrative d'appel de Marseille, 1 avril 2021, req. 19MA05425/ L'avancement de grade ne s'applique pas de droit

Les dispositions légales et réglementaires ouvrant la possibilité à une inscription sur le tableau annuel d'avancement ne confèrent aucun droit aux agents. En effet, l'autorité territoriale est souveraine dans l'appréciation des mérites et de la qualité de service de l'agent sollicitant un avancement de grade. A ce titre, la commune qui refuse d'inscrire un agent au tableau d'avancement au grade d'agent de maîtrise principal en raison d'absences injustifiées répétées ne constitue pas une sanction disciplinaire. Aussi, la commune ne commet pas d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'exécution des missions de son agent en refusant de l'inscrire dans ledit tableau.

7

Cour administrative d'appel de Douai, 25 mars 2021, req. 19DA00280/ Une réaffectation pour motif disciplinaire est une mesure illégale

Un changement d'affectation constitue une sanction déguisée illégale dès lors qu'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier. En l'espèce, un agent exerçant les fonctions de directeur du département culturel se voit réaffecté, suite à la suppression de son emploi, à la tête d'un pôle d'action dont l'activité est moins soutenue et avec des responsabilités d'encadrement moins importantes. Le régime indemnitaire de l'agent a également fait l'objet d'une diminution significative. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que le changement d'affectation a porté atteinte à la situation professionnelle de l'intéressée.

En conséquence, il est demandé à la commune de réintégrer son agent sur un poste équivalent à celui occupé avant son éviction et de reconstituer sa carrière.

[Cour administrative d'appel de Douai, 18 février 2021, req. 20DA00237/ Un cumul d'activité irrégulier peut justifier une révocation](#)

Une commune ne commet pas d'erreur d'appréciation en révoquant un agent qui, durant plusieurs années, a exercé une activité privée au sein d'une société commerciale qu'il a constituée dans le même domaine que celui dans lequel il exerce pour la collectivité territoriale qui l'emploie, sans en informer cette dernière. Ainsi, une collectivité territoriale est fondée à engager une procédure de révocation à l'encontre d'un de ses agents, qui mène une activité à but lucratif parallèlement à ses fonctions et qui plus est, l'empêche d'exécuter ses missions conformément aux orientations de sa fiche de poste.

[Cour administrative d'appel de Douai, 25 mars 2021, req. 20DA00154/ Le stagiaire ne bénéficie pas de plein droit à la titularisation ou à la prolongation](#)

Par cet arrêt, le juge administratif revient sur la qualité du stagiaire fonctionnaire, en rappelant que celui-ci se trouve dans une situation probatoire et provisoire.

La décision de ne pas titulariser un agent stagiaire en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne.

Enfin, si la faculté pour l'autorité administrative de prolonger la période de stage pour une durée maximale d'un an est bien prévue dans les textes, elle ne s'applique pas de droit direct au bénéfice de l'agent qui s'en trouverait privé.

8

[Cour administrative d'appel de Nancy, 4 février 2021, req. 18NC03251/ Un abandon de poste jugé irrégulier ne fait pas nécessairement naître un préjudice](#)

Une radiation des cadres pour abandon de poste est nécessairement précédée d'une mise en demeure de l'agent de rejoindre son poste ou de reprendre ses fonctions dans un délai déterminé et approprié, par l'autorité territoriale. En l'occurrence, la commune attaquée n'avait pas respecté cette procédure et a été enjointe de réintégrer son agent, évincé illégalement.

Dans le cadre de ce litige, l'agent demande réparation pour le préjudice subi pour la durée au cours de laquelle il a été privé d'emploi. Ici le juge administratif relève que l'agent est lui-même à l'origine du préjudice qu'il allègue, dans le sens où il a choisi de ne pas se présenter sur son lieu de travail alors même qu'il avait été déclaré apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un arrêt maladie.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 6 octobre 2022 à la question n° 01522 de Mme Catherine Deroche – Usage des véhicules de service par les agents de surveillance de la voie publique

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) peuvent utiliser des véhicules de service qui ne doivent pas être ceux des agents de police municipale, réglementés par les articles D. 511-9 et D. 511-10 du code de la sécurité intérieure et par l'arrêté ministériel du 5 mai 2014 relatif à la signalisation des véhicules de service des agents de police municipale.

La circulaire ministérielle du 28 avril 2017 relative au rôle des ASVP confirme **l'interdiction d'utilisation des voitures de police municipale par les ASVP**. Il s'agit d'éviter toute mise en jeu de responsabilité et toute confusion dans l'emploi des moyens et équipements de service entre ces deux catégories d'agents. Les missions des ASVP et des agents de police municipale sont distinctes : les agents de police municipale sont agents de police judiciaire adjoints et bénéficient de compétences d'attribution plus larges que celles confiées aux ASVP.

Il est donc nécessaire **qu'une distinction claire soit maintenue dans l'usage des moyens de service**.

Réponse en date du 20 octobre 2022 à la question n° 00412 de M. Jean-Pierre Corbisez – Recrutement de fonctionnaires territoriaux dans les syndicats mixtes

Les règles régissant l'assimilation des établissements publics locaux aux communes pour la création de certains emplois de fonctionnaires territoriaux, notamment des grades les plus élevés, sont précisées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000.

Il résulte de l'article 1er de ce décret que, lorsque, pour la création de grades, les statuts particuliers des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux **prévoient l'assimilation des établissements publics locaux à des communes, cette assimilation se fait au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer**. Ce dispositif d'assimilation à des communes, appartenant à une strate démographique déterminée, qui repose sur les trois critères cumulatifs précités est applicable, sauf exceptions, à l'ensemble des établissements publics locaux. En effet, la très grande diversité de ces établissements impose un mécanisme d'assimilation commun pour conserver un caractère homogène à la création de certains emplois de fonctionnaires territoriaux.

En outre, le maintien de règles communes applicables à des établissements publics locaux comparables permet d'assurer une égalité de traitement entre ces structures. **Les syndicats mixtes ne répondant pas aux critères précités, pour recruter un attaché hors classe, peuvent néanmoins, au même titre que les autres établissements publics locaux, recruter d'autres agents de la catégorie A relevant des cadres d'emplois des attachés territoriaux ou des ingénieurs territoriaux qui disposent des compétences requises pour assurer leur bon fonctionnement**. Ainsi, un syndicat mixte peut recruter un attaché (ou ingénieur) territorial

titulaire du premier grade du cadre d'emplois ou encore, dès lors qu'il est assimilé à une commune de plus de 2 000 habitants, un attaché (ou ingénieur) territorial principal. En effet, le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux dispose notamment, dans son article 2, que « *Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans (...) les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux (...)* ».

S'agissant des ingénieurs territoriaux, c'est le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 qui précise dans son article 4, que « *Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal exercent leurs fonctions (...) dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé. (...)* » En conséquence, il n'est pas prévu, à ce jour, de modifier les conditions d'assimilation de ces établissements publics pour étendre leurs possibilités de recrutement.

Réponse en date du 20 octobre 2022 à la question n° 00920 de M. Denis Bouad – Situation statutaire des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants et de la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

Ils peuvent notamment participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques, être chargés de la surveillance des enfants dans les lieux de restauration scolaire, de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs (article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles). Ces professionnels n'ont pas relevé du périmètre des accords dits du « *Ségur de la santé* », à la différence des auxiliaires de puériculture qui sont, quant à eux, des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique (article 3 du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux).

Toutefois, sur le plan statutaire, une voie d'accès au grade d'agent de maîtrise et à celui d'animateur territorial a été ouverte aux ATSEM en 2018 et une formation conjointe avec les enseignants a été mise en place. Les travaux relatifs aux carrières et rémunérations annoncés lors de la conférence salariale du 28 juin dernier et qui débiteront à l'issue des élections professionnelles de décembre intégreront nécessairement ce métier, comme tous les autres de la fonction publique, pour mieux les reconnaître et en renforcer l'attractivité, en soutien au ministère en charge, celui de l'Éducation et de la Jeunesse, et des employeurs territoriaux.

Réponse en date du 20 octobre 2022 à la question n° 01124 de M. Serge Mérillou – Situation des infirmiers hospitaliers rejoignant la fonction publique territoriale

Pour les infirmiers hospitaliers et territoriaux qui avaient exercé leur droit d'option pour rester en catégorie B et garder le bénéfice de la catégorie active, en 2010 dans la fonction publique hospitalière (FPH) ou en 2013 dans la fonction publique territoriale (FPT), ce droit d'option était considéré comme définitif. En conséquence, dans les deux fonctions publiques, **ils n'avaient plus la possibilité d'accéder au nouveau corps ou cadre d'emplois de catégorie A créé pour les infirmiers ayant opté pour l'abandon de la catégorie active. Toutefois, dans le cadre des mesures issues du "Ségur de la santé", une voie d'accès a été instaurée au bénéfice des fonctionnaires demeurés en catégorie B, tant en FPT qu'en FPH, leur permettant d'accéder à la catégorie A.**

C'est ainsi que pour les agents territoriaux, l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 prévoit que, pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2022, **des concours réservés peuvent être ouverts aux fonctionnaires de catégorie B relevant du cadre d'emplois des infirmiers et de sept spécialités de celui des techniciens paramédicaux, ou y étant détachés, justifiant d'au moins cinq années de services publics effectifs et étant en possession des titres ou diplômes nécessaires pour être recrutés dans ces emplois, pour l'accès au premier ou au deuxième grade des cadres d'emplois correspondant de catégorie A.** Dans cette hypothèse, les emplois occupés en catégorie A ne seront plus classés en catégorie active.

11

Réponse en date du 20 octobre 2022 à la question n° 01694 de M. Bruno Belin – Augmentation du point d'indice de la fonction publique

Le Gouvernement est conscient des conséquences pour les communes des effets de l'inflation sur les dépenses de fonctionnement (électricité, gaz, chauffage, etc.) de certains de leurs équipements publics (piscines, cantines, etc.) et de la revalorisation du point d'indice. Même si les décisions ayant un impact sur la masse salariale, comme celle relative au point d'indice, ne font pas l'objet d'une compensation de l'Etat, le Gouvernement a accepté, compte tenu du contexte exceptionnel lié à l'inflation, d'en tenir compte. C'est pourquoi l'article 14 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 instaure un dispositif de soutien budgétaire pour accompagner les communes et leurs groupements.

Les communes qui réunissent les trois critères suivants seront éligibles à ce mécanisme de soutien :

- si elles avaient un taux d'épargne brute (épargne brute / recettes réelles de fonctionnement) inférieur à 22 % en 2021 ;
- si leur potentiel financier est inférieur au double de la moyenne des communes de leur strate démographique ;
- si elles perdent au moins 25 % de leur épargne brute en 2022, du fait principalement de ces hausses de dépenses.

L'Etat versera à ces communes une compensation égale à la somme des deux termes suivants :

- 70 % de la hausse des dépenses constatées en 2022 au titre des achats d'énergie, d'électricité, de chauffage urbain et de produits alimentaires ;

- 50 % de la hausse des dépenses constatées en 2022 du fait de la revalorisation du point d'indice. Le soutien budgétaire de l'État est estimé à 430 M€, mais dépendra de l'évolution effective de l'épargne brute des communes et de leurs groupements en 2022.

Le décret du 13 octobre 2022 vient préciser le fonctionnement de la dotation. Celle-ci sera attribuée automatiquement aux communes en 2023. Elles pourront solliciter un acompte de 50% sur son montant avant le 15 novembre, pour un versement en décembre 2022. Au-delà de ce soutien budgétaire, toutes les communes bénéficient de la revalorisation forfaitaire des bases d'imposition, indexée sur l'inflation. En 2022, cette revalorisation forfaitaire des bases sera de 3,4 %, soit le taux le plus élevé depuis plus de 30 ans. À elle seule, cette revalorisation forfaitaire devrait permettre d'augmenter de plus de 1,2 milliard d'euros la fiscalité locale des communes et de leurs groupements en 2022.

Réponse en date du 20 octobre 2022 à la question n° 02275 de M. René-Paul Savary – Revalorisation de la profession de secrétaire de mairie

Les secrétaires de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. Ces fonctions sont actuellement exercées par des agents relevant de quatre cadres d'emplois distincts (secrétaires de mairie, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs). Dans un souci de valorisation et de reconnaissance du métier de secrétaire de mairie, le Gouvernement a souhaité revaloriser la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants.

12

C'est ainsi que le 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 porte à 30 (contre 15 précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. Cela représente une augmentation de 56 EUR mensuels nets pour les secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Le Gouvernement a en outre annoncé le 28 juin une revalorisation du point d'indice de la fonction publique de +3,5 %. Elle aura un impact direct sur les secrétaires de mairies qui sont sous statut de fonctionnaires ; elle sera aussi bénéfique aux agents contractuels dont la rémunération est corrélée à l'indice de la fonction publique. Les secrétaires de mairie pourront donc bénéficier de cette revalorisation.

A titre d'exemple, pour un ou une secrétaire de mairie ayant 15 ans d'ancienneté, le gain mensuel net s'élève à 57 EUR environ. Compte tenu de la très grande hétérogénéité des situations des agents exerçant ces fonctions, tant en raison du cadre d'emplois dont ils relèvent que du niveau de responsabilité des fonctions qu'ils exercent, la création d'un cadre d'emplois spécifique n'est pas une solution identifiée pour répondre aux difficultés d'attractivité du métier de secrétaire de mairie.

Le cadre d'emplois des secrétaires de mairie régi par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 fait d'ailleurs l'objet d'une intégration progressive des intéressés dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Toutefois, dans le cadre de la mission portant sur les perspectives salariales, qui a associé les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs publics et dont les travaux ont fait l'objet d'une restitution en mars 2022, un diagnostic commun du système actuel de carrières dans la fonction publique a été proposé, afin d'envisager les évolutions possibles qui pourraient être applicables à l'ensemble de la fonction publique et ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie. Par ailleurs, dans le cadre du régime indemnitaire tenant

compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les employeurs territoriaux disposent, dans la limite du plafond issu du principe de parité avec les agents des services de l'Etat, défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi de renforcer l'attractivité de ce métier. À titre d'exemple, le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs s'élève à 12 600 euros.

De son côté, en octobre 2021, l'Association des maires de France (AMF) a formulé 26 propositions pour apporter aux communes concernées des réponses aux questions d'attractivité et de fidélisation en tenant compte de la différence qui existe entre les territoires. Nombre de ces mesures relèvent des employeurs territoriaux et peuvent être mises en œuvre à droit constant. Il s'agit notamment de développer des parcours professionnels, de renforcer les formations et de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper et prévoir les futurs besoins de recrutement. Enfin, des échanges ont eu lieu sous la précédente législature avec les représentants des communes et de leurs partenaires pour faciliter le recrutement et la formation des secrétaires de mairie.

Ces échanges seront poursuivis et ils pourront nourrir, pour ce métier spécifique, les réflexions sur le chantier plus vaste portant sur le système de rémunération et de parcours de carrière annoncé par le ministre de la transformation et de la fonction publiques.

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 :

- ▶ deux fiches « les incollables du statut » relatives [à la NBI](#) et [au télétravail](#)

Le mot du service emploi

Formation secrétaires de Mairie



ORIGINES

Alors que dans le département, plus d'un secrétaire de mairie sur trois sera parti à la retraite d'ici 2024, l'université de Nîmes, le centre de gestion, en lien avec le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales et l'ordre des avocats de Nîmes, renouvellent pour la deuxième année consécutive la session de DU Secrétaire de mairie.

POUR QUI ?

Des secrétaires de mairie déjà en poste depuis minimum 3 ans, Bac ou diplôme de niveau IV.

QUOI ?

Une formation d'adaptation à l'emploi

Une formation permettant l'acquisition de savoirs et de savoir-faire opérationnels, formation en « présentiel »

DURÉE

Durée de la formation : une centaine d'heures

Rythme de la formation: annuel

Cette formation se déroulera pour l'année 2023 à compter du mois de janvier 2023 pour une durée de 9 mois, un jeudi sur deux selon le rythme suivant ; sur le site de l'université de Nîmes et sur celui du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard.

Ce format préserve la nécessaire présence en collectivité de l'agent.

Le CDG30 participe aux sélections qui se dérouleront dès le mois de décembre 2022.

Si vous êtes intéressé la plateforme e-candidat sera ouverte du samedi 14 octobre 2022 au mercredi 23 novembre 2022.

<https://ecandidat.unimes.fr/aria/#!offreFormationView>

Coût estimatif de la formation : autour 1100 € à la charge de l'employeur.

Si vous souhaitez obtenir des renseignements sur ce DU, vous pouvez vous rapprocher du service emploi du [CDG30 emploi@cdg30.fr](mailto:CDG30_emploi@cdg30.fr)

Les congés de formation des agents territoriaux

REFERENCES :

- ❖ Code général de la fonction publique ([art. L115-4](#) ; [L422-3 et s.](#))
- ❖ [Décret n°2022-1043](#) du 22 juillet 2022
- ❖ [Décret n°2017-928](#) du 6 mai 2017
- ❖ [Décret n°2007-1845](#) du 26 décembre 2007

Sous réserve de remplir les conditions requises, les agents territoriaux peuvent se former afin de satisfaire un projet professionnel ou personnel et obtenir, à cette fin, différents types de congés.

Quel est le panorama des principaux congés et dispositifs mis en œuvre pour les modules de formation ?

17

En application du décret du 22 juillet 2022, les modalités de formation et d'accompagnement des agents publics ont évolué afin de renforcer le droit à la formation professionnelle en accord avec le Code général de la fonction publique. art. L115-4

Ainsi les agents souhaitant parfaire leurs formations en vue de réaliser un projet personnel ou professionnel ont droit à différents outils :

- ✓ Une mise en disponibilité afin d'effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général,
- ✓ Des congés de formation professionnelle,
- ✓ Un bilan de compétences,
- ✓ Ou encore une validation des acquis d'expérience.

Enfin, les employeurs territoriaux ont désormais l'obligation d'élaborer un **document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé** auquel les intéressés peuvent avoir recours, les modalités d'accès à cette offre, ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents (décret n° 2022-1043, art. 6).

Les agents ont accès à ce document par voie numérique et par tout autre moyen, le comité social compétent en est également informé (jusqu'au 1er janvier 2023, le comité technique compétent).

Comment appréhender le plan individuel de développement des compétences ?

Auparavant intitulé « **plan de formation** », le **plan individuel de développement des compétences** consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent (décret n° 2022-1043, art. 8). Il vise à réduire l'écart entre les compétences attendues et celles détenues.

Ce plan est établi soit à l'initiative de l'agent, soit à celle de l'employeur avec l'accord de l'agent. Son élaboration intervient à l'issue d'échanges personnalisés entre l'agent et son administration afin de formaliser les engagements convenus. L'agent peut être accompagné dans cette démarche. Le cas échéant, le plan individuel de développement des compétences s'appuie sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel.

Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?

[Voir notre article « les incollables du statut » concernant le CPF.](#)

Qu'en est-il du congé de formation professionnelle ?

D'une durée maximale de trois ans pour l'ensemble de la carrière de l'intéressé décret n° 2007-1845, art. 8 cinq ans, pour les fonctionnaires prioritaires, décret n° 2007-1845 art. 17-1, ce congé ne peut être accordé que si l'agent a accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique.

Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la carrière par périodes de stages fractionnés en semaines, journées ou demi-journées, durant les douze premiers mois du congé, l'agent perçoit 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence mais il doit s'engager à rester dans l'administration pendant un certain temps.

18

Quelle est la procédure requise pour bénéficier d'un congé de formation professionnelle ?

L'agent doit faire sa demande de congé de formation quatre-vingt-dix jours à l'avance et son employeur a trente jours, après la réception de sa demande, pour lui faire connaître son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande. Dans les communes de moins de cinquante agents à temps complet, l'autorité territoriale peut aussi, dans les mêmes délais, indiquer à l'agent que son accord est subordonné au remboursement de la rémunération de l'agent par le centre de gestion compétent. Elle dispose alors d'un nouveau délai de trente jours pour statuer sur la demande.

En quoi consiste le congé pour validation des acquis d'expérience ?

La loi reconnaît au fonctionnaire en activité un droit au congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) (CGFP, art. L.422-1), en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une certification de qualification (décret n° 2007-1845, art. 27). Ce congé leur permet de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme compétent ou, le cas échéant, de s'y préparer. Pendant sa durée, l'intéressé conserve sa rémunération (décret n° 2007-1845, art. 30).

Enfin, le fonctionnaire territorial engagé dans une procédure de VAE peut également demander, à ce titre, un congé de formation professionnelle ou une décharge partielle de service.

Comment bénéficier du congé relatif au bilan des compétences ?

Afin notamment d'être accompagnés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle, les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'un bilan de compétences (décret n° 2007-1845) tous les cinq ans (trois ans pour les fonctionnaires « prioritaires ») (décret n° 2007-1845, art. 26). Pour le réaliser, ils peuvent demander à bénéficier d'un congé, d'une durée maximale en principe de vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

Lors de la durée de ce congé, le fonctionnaire conserve sa rémunération (art. 23). Il est soumis à une obligation d'assiduité. Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord du fonctionnaire concerné.

Certains agents priment-ils sur d'autres en matière de formation ?

La loi (CGFP, art. L422-3) et le décret du 22 juillet 2022 reconnaissent à certains agents **un accès prioritaire aux actions de formation et à un accompagnement personnalisé**, ainsi qu'à différents congés de formation, afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Sont ainsi concernés :

- Les **fonctionnaires de catégorie C ou les agents contractuels qui occupent un emploi de catégorie C**, et qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis,
- Les agents publics en situation de handicap,
- Et ceux particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle, selon le décret du 22 juillet 2022 (décret n° 2022-1043, art. 3).

19

Ainsi, différents aménagements sont prévus au profit de ces agents. Ils bénéficient également de plein droit, par exemple, des formations de **préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique** (décret n° 2007-1845, art. 1-2), et le **congé de transition professionnelle** leur est ouvert. (Art. L422-3 CGFP, décret n° 2007-1845, art. 34)

Qu'est-ce que le congé de transition professionnelle ?

Instauré par le décret du 22 juillet 2022, ce congé est ouvert aux territoriaux relevant de l'article L422-3 du CGFP. Il est destiné à leur permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou privé, une action ou un parcours de formation (décret n° 2007-1845, art. 34). Il peut être fractionné en mois, semaines ou journées. Lorsqu'il en bénéficie, l'intéressé est considéré comme étant en activité.

A quoi correspond la période d'immersion professionnelle ?

Le décret du 22 juillet 2022 a instauré la possibilité pour chaque agent public de bénéficier d'une **période d'immersion** auprès de l'un des **employeurs publics** des administrations de l'Etat, des autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes, des établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ainsi que dans les établissements relevant de la FPH (décret n° 2022-1043, art. 9 et s.).

Pendant deux à dix jours ouvrés consécutifs ou non (dans la limite de vingt jours sur une période de trois ans), l'agent a la possibilité **d'appréhender la réalité d'un métier**, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité. Il doit, pour cela, présenter une **demande motivée** à son employeur, au moins trois mois avant la date à laquelle il souhaite commencer. Elle est ensuite instruite par l'autorité hiérarchique compétente qui apprécie sa cohérence avec le **projet d'évolution professionnelle exprimé**. L'autorité hiérarchique a un mois pour y répondre.

Enfin, la période d'immersion est sans incidence sur la **rémunération** de l'agent et elle est décomptée du temps de service de l'agent. Celui-ci est considéré « en mission » pour le remboursement des frais de déplacement.

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'octobre.

1/ Quelle conduite à tenir face à un agent condamné pénalement ?

Si l'on se réfère à la jurisprudence du Conseil d'Etat en date du 5 décembre 2016, il a été très clairement considéré que seules les peines assorties d'une perte de droits civiques sont propres à entraîner la radiation de l'agent ou encore lorsque la condamnation déboucherait sur une incompatibilité manifeste avec les fonctions de l'agent.

A défaut, aucune mesure n'est nécessaire à prendre de la part du chef de service.

2/ Les collectivités locales sont-elles éligibles à des aides dans le cadre de l'apprentissage ?

Le dispositif d'aide à l'embauche pour les collectivités territoriales a pris fin au 31 décembre 2021 sans aucune reconduite prévue. ([décret n° 2021-340 du 29 mars 2021](#)).

Rappel de la procédure classique de recrutement par la voie d'apprentissage :

- ✓ Le comité technique doit donner son avis préalable sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.
- ✓ L'assemblée délibérante prend une délibération autorisant le recours à l'apprentissage, fixant les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et l'inscription au budget des frais correspondant aux salaires et à la formation.
- ✓ Ensuite, vous êtes tenus d'établir une convention avec le CFA dans lequel est inscrit votre apprenti. Elle devra définir de manière détaillée l'organisation pédagogique du diplôme et la répartition des périodes entre le CFA et l'administration employeur.
- ✓ Enfin, le contrat d'apprentissage doit être conclu entre l'apprenti et l'employeur avant tout début d'exécution du contrat. Le contrat et la convention établie avec le CFA doivent être envoyés, au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivant l'exécution du contrat, à l'attention des services de la DREETS (ex-DIRECCTE).

21

3/ Quelle est la durée du délai de prévenance concernant une modification d'un planning ?

S'agissant du planning de travail, il n'y a pas vraiment de délai de prévenance prévu par les textes dans la FPT, le décret 2001-623 de juillet 2001 en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 de janvier 1984 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail au sein de la fonction publique territoriale ne prévoit pas de délai précis.

Il faut effectivement appréhender la chose de la manière suivante ; en l'absence de précision de la part du législateur, sa mise en œuvre est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale qui fixe les horaires de travail des agents de sa collectivité dans les limites de la loi.

Il est toutefois recommandé de prévoir un délai compris entre 7 et 15 jours afin de permettre à l'agent de s'adapter.

4/ Quels sont les délais de congés accordés en cas de projet de création d'entreprise ?

Les agents ont droit à un nombre de jours de congés égal à cinq fois leurs obligations hebdomadaires, il convient dès lors de calculer pour chaque période le nombre de jours de congé auquel a droit l'agent :

Si l'agent a effectué au moins 5 jours de travail hebdomadaire il aura donc droit pour cette période : Pour une période du 01/01 au 31/05, il conviendra de déterminer le nombre de jours de congé au regard des obligations hebdomadaires, et de le proratiser sur la durée de janvier à mai.

5/ Lorsqu'un agent, en situation de disponibilité, se trouve être mis en maladie dans le cadre d'un emploi au sein du secteur privé, vers quel organisme doit-il se tourner ?

Aux termes des articles L 161-8 et R 161-3 du code de la sécurité sociale, le fonctionnaire qui cesse de relever du statut spécial, sans pour autant être affilié à un autre régime, conserve ses droits à prestations maladie, maternité, invalidité, décès :

- ✓ Les prestations en nature sont servies par le régime général de sécurité sociale pendant un an,
- ✓ Pendant un an, les prestations en espèces sont à la charge de la collectivité qui est tenue de verser des prestations au moins équivalentes à celle du régime général et, pendant trois ans, si l'affection est de longue durée sous réserve des contrôles prévus par l'article L 324-1 du code de la sécurité sociale.

22

Le calcul des indemnités journalières sera effectué sur la base des salaires perçus avant la perte de sa qualité d'assuré social.

La charge des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès versées à des travailleurs qui cessent d'être soumis à un régime spécial d'assurances sociales pour devenir tributaires soit d'un autre régime spécial soit du régime général de sécurité sociale ou inversement, incombe :

1°) en ce qui concerne les prestations en nature de l'assurance maladie, au régime auquel l'assuré était affilié à la date des soins dont le remboursement est demandé,

2°) en ce qui concerne les prestations en espèces de l'assurance maladie, au régime auquel l'assuré était affilié à la date de l'interruption de travail,

3°) en ce qui concerne les prestations de l'assurance maternité, au régime auquel l'assuré était affilié au premier jour du neuvième mois précédant la date présumée de l'accouchement ou au début du repos prénatal,

4°) en ce qui concerne les prestations de l'assurance décès, au régime auquel l'assuré était affilié à la date du décès,

5°) en ce qui concerne les prestations de l'assurance invalidité, au régime auquel l'assuré était affilié à la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou de l'accident suivi d'invalidité, ou de la constatation médicale de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme.

L'agent devrait dépendre du régime de protection sociale de son employeur actuel, sauf s'il ne remplit pas les conditions en matière d'affiliation, ce que semble vous indiquer la sécurité sociale.

Dans ce cas-là, il reviendrait à la collectivité de prendre en charge les indemnités journalières qui sont calculées sur la base des salaires perçus avant le changement de régime.

Article D172-10

Le salaire servant de base au calcul des prestations en espèces dues à un assuré qui a été affilié successivement à un régime spécial et au régime général de sécurité sociale ou inversement est **fixé en ne tenant compte que des rémunérations perçues au cours des périodes d'affiliation au régime auquel incombe la charge desdites prestations.**