



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°34

Janvier 2023

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

- ❗ **Dernières minutes** : COVID19 / les agents vulnérables
- Suspension du jour de carence pour les agents positifs à la Covid-19
- Indemnisation chômage des agents publics démissionnaires
- Financement de la formation des apprentis
- Travail le 1^{er} mai
- Protection sociale complémentaire

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.19

- Le RIFSEEP
- La procédure disciplinaire

Focus

p.20

- Le droit de grève dans la fonction publique territoriale

Foire aux questions

p.22

- Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Après une fin d'année marquée par de nombreuses évolutions réglementaires, cette rentrée est rythmée par de nouvelles dispositions découlant de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 ainsi que la loi de finances pour 2023 (financement de la formation des apprentis, travail le dimanche, chômage des agents démissionnaires, protection sociale complémentaire...).

Dernière évolution en date : le sort des agents reconnus personnes vulnérables dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 semble fixé. Le dispositif leur permettant de bénéficier des autorisations spéciales d'absences devrait prendre fin prochainement. Il en va de même pour la dérogation liée à l'application du jour de carence pour les arrêts maladie en lien avec la COVID.

Si les mesures conservatoires liées à l'accompagnement des agents publics territoriaux pendant la période de COVID semblent se résorber progressivement, il conviendra de demeurer vigilants sur les évolutions attendues en ce début d'année 2023.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAFFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

COVID-19 : les agents territoriaux vulnérables

Dans la dernière [FAQ COVID-19](#) mise à jour par la DGAFP le 31 janvier 2023, il est indiqué que les autorisations spéciales d'absence pour les agents publics reconnus personnes vulnérables et présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 prendront fin le 28 février 2023.

Ainsi, la circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid-19, qui adapte le dispositif d'activité partielle à la fonction publique en permettant de placer en autorisation spéciale d'absence (ASA) les agents publics civils reconnus comme vulnérables, demeure donc applicable jusqu'à cette date.

Il incombe aux employeurs publics d'anticiper cette échéance, à l'issue de laquelle la protection de la santé au travail des personnes vulnérables relèvera du droit commun pour le secteur privé comme pour le secteur public.

Les employeurs devront prendre alors toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés.

Dès lors, les agents qui ne seraient pas en mesure de réintégrer leur poste, malgré le respect des gestes barrières et des éventuels aménagements de poste proposés par le médecin du travail (*article 26 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*), devront être affectés sur un autre poste correspondant aux emplois de leur grade et compatible avec leur état de santé ou, à défaut, entrer dans un parcours visant à reconnaître leur inaptitude, en vue d'un reclassement (*décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions*).

Les chefs de service seront particulièrement vigilants à l'égard des agents qui reprendront leur activité professionnelle, le cas échéant en présentiel, après plusieurs mois passés en ASA.

2

Suspension du jour de carence pour les agents positifs à la Covid-19

La [loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022](#) de financement de la sécurité sociale pour 2023 prévoyait une prolongation de la suspension du jour de carence pour les agents infectés par la Covid-19.

L'article 27 de cette loi dispose que la journée de carence est suspendue en cas de congé de maladie directement en lien avec la covid-19. Cette disposition s'applique jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Le [décret n° 2023-37 en date du 27 janvier 2023](#) relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19, met ainsi un terme, **à compter du 1^{er} février 2023**, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par la covid-19 établie par un examen inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale afin de limiter la propagation de l'épidémie de Covid.

Par voie de conséquence, la suspension du jour de carence pour les agents publics positifs à la COVID-19 ne sera plus applicable à compter du 1^{er} février 2023. Cette suspension était jusqu'alors possible « *cas de congé de maladie directement en lien* » avec la covid-19.

Désormais, il conviendra d'appliquer le jour de carence aux congés de maladie en lien avec cette pathologie.

Démission – Indemnisation chômage des agents territoriaux - CAP

La [loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022](#) portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi créé par son article 3 une voie de recours pour l'indemnisation chômage des fonctionnaires territoriaux démissionnaires.

3

Celle-ci prévoit, dans le cas où Pôle Emploi émettrait un avis défavorable au versement de l'ARE à un agent public démissionnaire, que celui-ci ou son employeur puisse saisir dans un délai de deux mois le **président du centre de gestion de la fonction publique territoriale, qui statue dans un délai de deux mois, après avis rendu par la commission administrative paritaire compétente.**

Financement de la formation des apprentis

Le [décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022](#) relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation modifie le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis versée par l'Etat aux employeurs de moins de 250 salariés au titre des contrats d'apprentissage conclus en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Il prévoit que l'aide unique est versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage et que son montant s'élève à 6000 euros maximum.

Il définit également, pour ceux qui ne bénéficient pas de l'aide unique et pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, les modalités d'attribution, sous certaines conditions, d'une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation **conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, d'un montant de 6000 euros maximum.**

Cette aide exceptionnelle est attribuée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans, sous réserve pour les entreprises d'au moins 250 salariés, de s'engager à respecter un quota d'alternants dans leur effectif en 2025.

Cette aide est attribuée pour les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation visant un niveau minimal de diplôme ou de titre à finalité professionnelle.

Travail le 1^{er} mai

La [loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023](#), corrige une « **erreur de codification** » en abrogeant l'article L.621-9 du Code général de la fonction publique qui disposait que le 1^{er} mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail, ce qui impliquait un doublement de la rémunération des agents travaillant le 1^{er} mai. La loi de finances revient sur cette disposition en la supprimant. Par conséquent, les agents travaillant ce jour-là ne verront pas leur rémunération majorée.

4

Protection sociale complémentaire

[L'article 162 de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023](#), introduit dans le Code de la mutualité (Article L.221-2) **la possibilité pour les employeurs publics de souscrire des contrats collectifs prévoyant l'affiliation obligatoire de leurs agents à une mutuelle.**

Par ailleurs, la présente disposition précise que la participation d'un employeur public au financement d'un contrat collectif de protection sociale complémentaire auquel la souscription des agents est rendue obligatoire est exclue de l'assiette du régime de retraite additionnel obligatoire des agents publics (RAFP).

Ces mesures s'appliquent rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2022.

Jurisprudence

[Cour administrative d'appel de Douai, requête n°20DA01127, 18 janvier 2022](#) / Un harcèlement engage la responsabilité de l'employeur

Un agent, suspendu de ses fonctions de directeur général des services adjoint à la suite d'une altercation avec son DGS, a fait l'objet d'une procédure disciplinaire qui a été engagée à son encontre puis abandonnée. A l'issue de sa suspension, l'agent a fait l'objet de **réaffectations sur des fonctions dans lesquelles il était privé de responsabilités ou de missions ayant une réelle substance. Ainsi, cette diminution de responsabilités et une suppression des missions d'encadrement exercées auparavant dans son emploi fonctionnel, doivent être regardées comme des facteurs de harcèlement moral qui sont de nature à engager la responsabilité de l'employeur.** En conséquence, l'agent est fondé à demander réparation du préjudice moral subi.

[Cour administrative d'appel de Versailles, requête n°19VE02851, 21 octobre 2021](#) / La violence envers les enfants justifie un non-renouvellement du CDD

5

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Le juge administratif reconnaît ici la possibilité pour l'autorité territoriale, de ne pas renouveler le CDD ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, uniquement pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. Ainsi, lorsque ce sont des considérations relatives à la personne de l'agent, dont le comportement serait susceptible de justifier une sanction disciplinaire, le non-renouvellement de son contrat serait considéré comme étant légal, à condition que l'intéressé ait alors été invité à faire valoir ses observations.

En l'espèce, le maire s'est fondé sur sa manière de servir de son agente, qui exerçait auprès d'écoles maternelles de la commune en tant qu'adjoint d'animation, pour motiver le refus de renouvellement de son CDD en raison d'un langage inadapté et propos humiliants à l'égard des enfants, ainsi que des punitions excessives et inadaptées. L'agente n'ayant pas sérieusement réfuté ce constat, elle a même reconnu au cours d'un entretien préalable avoir tendance à excessivement punir les enfants. A cet égard, la commune n'a pas commis d'erreur de droit en mettant fin au CDD de cette agente.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, requête n° 19BX02792, 21 octobre 2021 / Les autorisations d'absence syndicales ne sont pas fongibles

En l'espèce, une fonctionnaire intercommunale qui occupe les fonctions de secrétaire générale d'un syndicat départemental, ayant sollicité cinq autorisations spéciales d'absence sur le fondement de l'article 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985, s'est vu accorder ces autorisations au titre de l'article 16 du décret précité (*" Dans le cas de participations aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique, la durée des autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder dix jours. Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits. / Cette limite est portée à vingt jours par an dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique. Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits "*) et non au titre de son article 17 (*"Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16 peuvent bénéficier d'autorisations d'absence imputées sur les crédits d'heure définis en application de l'article 14 "*). L'agente conteste donc la décision du Président de l'EPCI.

Le juge administratif confirme que si le syndicat est effectivement affilié à une fédération représentée au conseil commun de la fonction publique, il n'est ni un syndicat national ni un syndicat local, ni une union régionale, interdépartementale ou départementale au sens du second alinéa de l'article 16 précité du décret du 3 avril 1985.

Par conséquent, il doit être regardé comme une des organisations syndicales visées à l'article 17 du décret du 3 avril 1985. Ainsi l'ASA aurait bien dû être accordée à l'agente sur le fondement de cet article 17.

6

Cour administrative d'appel de Douai, requête n°22DA00496, 5 janvier 2023 / Révocation pour fraude aux heures supplémentaires

Une agente a été temporairement suspendue dans un premier temps, puis **révoquée au terme d'une procédure disciplinaire, pour avoir falsifié la signature du maire sur des documents remis au comptable public afin d'obtenir le versement d'heures complémentaires ou supplémentaires non réalisées**. L'agente conteste la décision prise par la commune et forme un recours contre la décision du conseil de discipline. Le conseil de discipline de recours a estimé que la sanction devait être ramenée à une exclusion temporaire de 15 jours. La commune a introduit un recours devant pour le TA pour annuler cet avis et a obtenu gain de cause. L'agente interjette appel de ce jugement.

Si elle fait état de son faible niveau de qualification et d'un manque d'encadrement et de formation, **il ressort des pièces du dossier qu'elle avait été recrutée en tant qu'agent contractuel dès 2015, soit deux ans avant sa nomination en tant qu'adjointe territoriale stagiaire et en toute hypothèse un éventuel manque de formation et d'encadrement ne la dispensait pas de l'obligation de probité qui s'impose à tout agent public.** Enfin, la circonstance invoquée, à la supposer même établie, que la pratique qui lui est reprochée était habituelle, voire encouragée et que l'intéressée n'aurait fait que poursuivre un " protocole mis en place par ses prédécesseurs " n'est pas de nature à lui retirer son caractère fautif. L'agente ne pouvait raisonnablement ignorer le caractère frauduleux de ses déclarations d'heures supplémentaires. Sa révocation est donc confirmée.

Conseil d'Etat, requête n°463591, 23 décembre 2022 / L'abandon de poste

Le Conseil d'Etat rappelle dans cet arrêt qu'**une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être légalement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer.**

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

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

En l'espèce, une agente est mise en demeure par son employeur de reprendre ses fonctions et qui a été informée qu'en l'absence de retour à son poste, la commune serait contrainte d'engager à son encontre une procédure pour abandon de poste engendrant une radiation des cadres sans procédure disciplinaire. Par une ordonnance, le juge des référés a suspendu l'exécution de l'arrêté par lequel le maire a radié des cadres cette agente et enjoint au maire de la réintégrer à titre provisoire dans les effectifs de la commune et de régulariser sa situation.

Or, il ressort de l'appréciation du Conseil d'Etat des pièces présentées par l'agents, que celle-ci n'est pas fondée à demander la suspension de l'exécution de l'arrêté du maire qui l'a radiée des cadres. Par conséquent, elle ne réintégrera pas sa collectivité.

Cour administratif de Nancy, requête n°19NC02250, 21 octobre 2021 / L'agression provoquée par un agent exclut toute imputabilité au service

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet évènement du service, le caractère d'un accident de service.

En l'espèce, un agent territorial a été agressé par l'un de ses collègues, qui l'a poussé à terre et a menacé de le frapper. Il ressort toutefois des pièces du dossier que l'agent en question avait dénigré le travail de son collègue auprès d'autres agents et a ainsi provoqué l'altercation. Par conséquent, il est considéré par le juge administratif que l'agent a commis une faute personnelle de nature à détacher du service l'agression en litige, laquelle, par suite, ne saurait être qualifiée d'accident de service.

Cour administrative d'appel de Douai, requête n°20DA01812, 21 octobre 2021 / **Le refus de distribuer des repas aux enfants est une faute, même pour les protéger**

Au cours de la distribution des repas aux enfants de l'école maternelle une agente refuse de servir les repas, au motif que ceux-ci étaient entreposés sur un chariot de ménage sale contenant des produits d'entretien. Ce faisant, elle a méconnu l'obligation d'assurer son service de distribution des repas et de s'occuper des enfants dont elle avait la responsabilité, en particulier en assurant leur sécurité, y compris le cas échéant en modifiant les modalités de distribution des repas.

Dans ces conditions, les faits reprochés à l'agente par son employeur constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. **En retenant une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours, qui relève du premier groupe de sanctions disciplinaires, le maire a retenu une sanction adaptée à la gravité des fautes reprochées.** Ainsi, la requête de l'agente tendant à l'annulation de sa sanction est rejetée.

8

Cour administrative d'appel de Marseille, requête n°21MA00304, 25 janvier 2022 **/ Discipline : rappel du principe de proportionnalité de la sanction infligée**

En l'espèce, un agent a utilisé le camion du service en chargeant une benne contenant des déchets verts appartenant à un ami et en allant la déverser dans la déchetterie prestataire de la communauté de communes, aux frais de celle-ci, à un moment où il aurait dû être sur son lieu de travail. Il a ainsi commis une faute disciplinaire en utilisant les moyens du service à des fins personnelles. Ces faits, que l'intéressé a d'ailleurs reconnus, sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. L'agent a fait l'objet d'une exclusion définitive du service et conteste cette sanction devant la juridiction administrative.

Si la communauté de communes affirme que son agent avait prévu d'utiliser à nouveau les moyens du service pour des fins personnelles après le 19 mars 2019, elle ne l'établit pas. Elle n'établit pas davantage, par le témoignage dont elle fait état, que l'intéressé aurait travaillé sur un chantier alors qu'il était en congé maladie. Elle n'a d'ailleurs pas fondé la sanction contestée sur de tels faits.

Il ressort des pièces du dossier que l'agent n'a pas fait l'objet précédemment d'une sanction disciplinaire.

Toutefois, il est considéré que le comportement isolé de l'intéressé, qui a occasionné un préjudice modeste à la communauté de communes, n'a pas nui à la réputation du service. Dans les circonstances de l'espèce, alors d'ailleurs que le conseil de discipline ne s'était pas exprimé en faveur d'une exclusion définitive du service et quand bien même l'échelle prévue par les dispositions précitées ne prévoit pas de sanction intermédiaire entre l'exclusion temporaire pour une durée de quinze jours et l'exclusion définitive du service, le président de la communauté de communes a commis une erreur d'appréciation en prenant à l'encontre de l'agent la sanction de l'exclusion définitive du service.

Cour administrative d'appel de Toulouse, requête n°20TL21545, 30 décembre 2022 / NBI - La condition tenant aux fonctions d'encadrement d'un service administratif exercées par l'agent et celle tenant à la technicité requise sont cumulatives

Un fonctionnaire territorial ayant accédé au grade de rédacteur territorial a sollicité le versement de la nouvelle bonification indiciaire qui lui a été refusée au motif qu'il n'exerçait pas de fonction d'encadrement ni de fonctions d'une technicité particulière ouvrant droit à cette bonification. L'intéressé a formé un recours contre cette décision.

Il ressort des pièces du dossier que l'agent exerçait essentiellement des tâches de gestion, d'information et de mise en œuvre des procédures internes élaborées par la direction des ressources humaines, en tant que relais de proximité de cette direction, sans que celui-ci n'exerce de fonction d'encadrement des agents du domaine ou que son poste comporte de telles fonctions, lesquelles étaient assurées par le responsable de domaine.

Les circonstances que sa responsabilité professionnelle, civile ou pénale auraient pu être engagées dans le cadre du contrôle des permis de conduire des agents de la direction, que son poste exigeait la maîtrise de nombreux logiciels, qu'il ait suivi plusieurs formations ou encore celle supplémentaire qu'il assurait avec rigueur et professionnalisme ses fonctions de " responsable des ressources humaines ", ne sont pas de nature, à cet égard à faire regarder ses fonctions comme consistant à évaluer ses collaborateurs, procéder à la définition et à l'organisation de leur mission, ou exercer un contrôle de leur travail, telles qu'impliquées par des fonctions d'encadrement.

Alors même qu'elles auraient exigé, ainsi qu'il l'indique, de la technicité, de la discrétion, de l'esprit d'initiative et des qualités relationnelles, les fonctions exercées par l'agent ne peuvent être regardées comme des fonctions d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines au sens des dispositions précitées. Dans ces conditions, l'intéressé n'est pas fondé à soutenir que la commune a commis une erreur de droit en refusant de lui attribuer la nouvelle bonification indiciaire, ni qu'elle a mal apprécié les missions qu'il exerce.

Cour administrative de Bordeaux, requête n°19BX03040, 21 octobre 2021 / Même conflictuel, l'entretien professionnel est une obligation pour l'employeur

La supérieure hiérarchique directe d'un agent a refusé, en raison du climat conflictuel de l'époque dans ses services, de procéder à l'évaluation professionnelle d'un agent en poste dans son service. L'autorité territoriale s'est ainsi trouvée ainsi dans l'impossibilité d'y procéder, dès lors que l'entretien d'évaluation des fonctionnaires doit être conduit par le supérieur direct de l'agent, à peine d'irrégularité de la procédure d'évaluation.

Le juge administratif rappelle ici que l'autorité territoriale ne peut se soustraire de cette obligation.

Cour administrative de Nancy, requête n°19NC00847, 18 mai 2022 / Cumul d'activités : la demande de l'agent doit être expresse

Un sapeur-pompier professionnel au sein du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de la Moselle, a informé son employeur par courrier qu'il était renouvelé dans ses fonctions d'expert près de la Cour d'Appel de Metz qu'il exerce depuis 2014. L'employeur répond à son agent qu'il n'était pas autorisé à exercer une telle activité accessoire. Le sapeur-pompier a alors contesté cette décision en formant un recours administratif.

10

Si une autorisation implicite de cumul d'activités peut naître du silence gardé par l'autorité territoriale, c'est à la condition qu'une demande écrite, comprenant au moins l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée, ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité et toute autre information de nature à éclairer l'autorité, lui ait été transmise.

En l'espèce, l'agent n'a jamais expressément sollicité une autorisation de cumul d'activité auprès de son autorité hiérarchique. Contrairement à ce qu'il soutient, les lettres informatives qu'il adresse à son employeur ne sauraient être regardées comme des demandes d'autorisation de cumul dès lors qu'elles ne contenaient pas les informations précitées.

Ainsi, le juge administratif rappelle la nécessité de formuler clairement une demande de cumul d'activités pour que celle-ci puisse produire ses effets.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 20 décembre 2022 à la question n°1547 de Mme. Emilie Bonnivard / Attachés principaux dans les communes de moins de 2 000 habitants

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, notamment rurales. En ce qui concerne le cadre d'emploi de ces agents, celui spécifique de secrétaires de mairie, régi par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, a fait l'objet d'une mise en extinction et d'une intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Désormais, **les fonctions de secrétaires de mairie sont exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C) et relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en cours d'extinction donc), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs.** Cela permet à l'autorité territoriale de recruter un agent de l'une de ces catégories en fonction des missions et responsabilités exercées, pour tenir compte de la très grande hétérogénéité des agents exerçant ces fonctions, liées à leur parcours mais également à la taille de la commune. Il revient à l'autorité territoriale de qualifier la catégorie du poste sur lequel elle souhaite recruter. A noter toutefois que **le grade minimal pour exercer cette fonction dans une commune de moins de 2 000 habitants, en catégorie C, est adjoint administratif principal**, qui correspond à un recrutement par concours. Un adjoint administratif du premier grade, recruté sans concours, ne peut donc pas statutairement exercer la fonction de secrétaire de mairie, quelle que soit la strate de la collectivité où il exerce.

De façon similaire, **le recrutement des attachés principaux est conditionné au respect du seuil démographique**, fixé par les dispositions de l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux : « Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants. » Ce dispositif de seuil démographique répond à plusieurs objectifs. Tout d'abord, il permet de s'assurer que les fonctionnaires sont recrutés pour occuper des fonctions en adéquation avec le niveau de leur grade. Ensuite, il garantit une homologie, facteur de mobilité, entre les niveaux des responsabilités exercées par les fonctionnaires de grade équivalent au sein des différentes fonctions publiques. A cet égard, on peut noter qu'une commune de 2 000 habitants comprend en moyenne 15 agents, dont un seul de catégorie A.

Une remise en cause de ces dispositions serait de nature à produire une inflation non justifiée du niveau des emplois au sein des petites structures. Pour ces raisons, **il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés principaux.** Conscient des évolutions à apporter pour assurer l'attractivité du métier de secrétaires de mairie, améliorer leurs conditions de travail et les fidéliser dans la fonction publique, le Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, aux côtés et en appui de la Ministre déléguée chargée des collectivités territoriales, entend poursuivre et amplifier les travaux relatifs aux métiers et aux carrières des secrétaires de mairie. Il contribuera ainsi à mobiliser toutes les parties prenantes pour faciliter notamment l'accès des secrétaires de mairie à la formation, compte tenu de la polyvalence croissante de leur mission.

Enfin, le Ministre sera attentif à la situation des secrétaires de mairie dans le cadre du projet de refonte des rémunérations et des parcours de carrière de la fonction publique qu'il a annoncé le 28 juin 2022 et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans le cadre de ce projet permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie.

Réponse en date du 20 décembre 2022 à la question n°273 de M. Vincent Descoeur / Uniformisation du droit d'accès aux emplois statutaires d'auxiliaires de soins

L'article L. 325-9 du code général de la fonction publique (CGFP) fait du concours la voie d'accès de droit commun aux emplois non seulement de la fonction publique territoriale (FPT) mais aussi de la fonction publique d'État (FPE) et de la fonction publique hospitalière (FPH). **Le maintien d'un concours, y compris pour les cadres d'emplois pour lesquels l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre spécifique, permet à la fois de garantir l'égalité d'accès de tous les candidats aux emplois publics et d'opérer une sélection entre les candidats titulaires de titres ou diplômes identiques.** Applicable à la seule fonction publique territoriale, l'article L. 325-28 du CGFP impose quant à lui d'organiser au moins un entretien oral avec un jury pour les concours sur titres, alors que les épreuves sont optionnelles dans la FPH et la FPE.

C'est pourquoi, **les décrets n° 93-398 du 18 mars 1993 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des agents sociaux territoriaux, des auxiliaires de soins territoriaux, n° 2012-1415 du 18 décembre 2012 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des infirmiers territoriaux en soins généraux et n° 2022-1133 du 5 août 2022 fixant les modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux prévoient chacun une épreuve orale d'admission** (les aides-soignants étaient précédemment considérés comme une spécialité du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux et forment désormais un cadre d'emplois à part entière).

12

Ainsi, les modalités des concours sur titres pour les cadres d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux, des infirmiers territoriaux et des aides-soignants territoriaux reposent sur un entretien d'une durée de 15 minutes pour le premier et de 20 minutes pour les deux autres, ayant pour point de départ « un exposé du candidat sur sa formation, son parcours et son projet professionnels, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois concerné ». Une note inférieure à 5 sur 20 entraîne l'élimination du candidat. Si l'entretien oral n'est pas légalement rendu obligatoire par les textes au sein de la FPH, le cadre réglementaire fixant les modalités des concours d'accès aux corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la fonction publique hospitalière et des aides-soignants hospitaliers prévoit néanmoins une épreuve orale.

En effet, l'arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la fonction publique hospitalière dispose que le concours sur titre permettant l'accès à ce cadre d'emplois est composé d'une épreuve d'admissibilité portant sur l'examen des titres détenus par le candidat ainsi que d'une épreuve d'admission sous la forme d'un entretien « d'une durée maximale de trente minutes avec le jury, qui dispose à cet effet du dossier, accompagné des pièces justificatives, constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ». L'admission est subordonnée à une note au moins égale à la moyenne. Il en est de même s'agissant de l'arrêté du 18 avril 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des aides-soignants de la fonction

publique hospitalière, lequel instaure également une épreuve d'admissibilité consistant en l'examen des titres obtenus par les candidats ainsi qu'une épreuve orale d'admission sous la forme d'un entretien d'une durée de vingt minutes. Ainsi, dans les faits, les modalités d'accès aux corps ou cadres d'emplois par voie de concours des infirmiers, auxiliaires de soins et aides-soignants sont relativement similaires entre la FPT et la FPH par le passage d'une épreuve orale, quel qu'en soit son intitulé réglementaire. Néanmoins, l'entretien oral avec un jury, que la loi impose pour la fonction publique territoriale, n'est pas légalement obligatoire s'agissant des concours sur titres dans la FPH et la FPE.

Une réflexion est en cours afin de rendre homogène au sein des trois fonctions publiques les conditions d'accès des fonctionnaires dont l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre. Un groupe de travail portant sur les concours de la fonction publique territoriale, piloté par la direction générale des collectivités locales (DGCL) et composé de membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), représentant les employeurs territoriaux et les organisations syndicales, ainsi que des représentants du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des centres de gestion s'est saisi de la problématique générale des concours sur titres afin de faciliter leur organisation tout en permettant un recrutement de qualité. Il a d'ores et déjà abouti à la suppression des épreuves d'admissibilité en vigueur pour certains concours sur titres (assistants territoriaux socio-éducatifs, éducateurs territoriaux de jeunes enfants) et poursuit ses travaux.

Réponse en date du 15 décembre 2022 à la question n° 02714 de M. Jean-Pierre Sueur / Publication de l'arrêté prévu à l'article 3 du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité

13

Il est rappelé que l'article 3 du décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) dispose : « Un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du ministre intéressé autorise, le cas échéant, le versement de l'indemnité d'administration et de technicité aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est supérieure à celle qui correspond à l'indice brut 380 dès lors qu'ils bénéficient par ailleurs des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret du 14 janvier 2002 susvisé. » Or, cet arrêté n'a toujours pas été publié.

Il peut être attribuée à l'ensemble des fonctionnaires de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle correspondant à l'indice brut 380 (soit environ 1 640 bruts par mois). Toutefois, et par dérogation, l'article 3 du décret du 14 janvier 2002 précise qu'un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du ministre intéressé peut autoriser le versement de l'IAT aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est supérieure à l'indice brut 380.

Cette disposition constitue donc une simple faculté pour les administrations et non une obligation réglementaire. En pratique, les ministères n'ont pas rencontré la nécessité de recourir à ces arrêtés. Pour autant l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B bénéficiaient bien depuis 2002 d'un régime indemnitaire valorisant les fonctions exercées : les agents de catégorie B dont l'indice brut était inférieur ou égal à 380 pouvaient bénéficier de l'IAT ; les agents de même catégorie dont l'indice brut était supérieur pouvaient percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS - décret n° 2002-62 et 2002-63 du 14 janvier 2002), qui constitue un régime indemnitaire aux modalités proches de celles de l'IAT tout en prévoyant des plafonds plus élevés.

Surtout, depuis 2014, de nombreux corps à statut commun ou ministériels ont adhéré au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) régi par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. L'IFSE a donc vocation à prendre en compte les sujétions auxquels sont soumis les agents et à valoriser leur expertise par cet outil indemnitaire.

Réponse en date du 19 décembre 2022 à la question n°03411 de M. Laurent Burgoa / Statut des sages-femmes territoriales

Pleinement engagé depuis la signature des accords du Ségur de la santé le 13 juillet 2020, le Gouvernement, une majorité d'organisations syndicales représentatives de la fonction publique hospitalière et la fédération hospitalière de France ont signé le 22 novembre 2021 un protocole d'accord ayant notamment pour objet de réaffirmer et revaloriser le métier de sage-femme dans les établissements de santé. Aux termes de cet accord, le Gouvernement s'est engagé à transposer la mesure relative à la revalorisation des grilles indiciaires des sages-femmes relevant de la fonction publique hospitalière à celles relevant de la fonction publique territoriale. **Conformément à cet engagement, le décret n° 2022-753 du 28 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales améliore la grille indiciaire applicable à ces dernières, indépendamment de l'établissement ou du service dans lequel elles exercent, dans les mêmes proportions que celles applicables aux sages-femmes hospitalières. Le protocole d'accord ne prévoit toutefois pas une transposition équivalente de la prime d'exercice médical.**

Instituée par le décret n° 2022-260 du 25 février 2022, cette prime est versée depuis le 1er février 2022 aux sages-femmes hospitalières afin de reconnaître la spécificité de cette profession et la création d'une filière médicale au sein des établissements de santé. **Les missions des sages-femmes territoriales n'étant pas assimilables aux missions d'exercice médical exercées par les sages-femmes hospitalières au sein des établissements de santé, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, d'étendre le bénéfice de la prime d'exercice médical aux sages-femmes territoriales.** La revalorisation significative des rémunérations des professionnels paramédicaux prévue par les accords du Ségur de la santé s'est traduite par ailleurs par l'instauration d'un complément de traitement indiciaire (CTI) et d'une indemnité équivalente par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 237,65 euros bruts mensuels), ils sont respectivement versés à certains fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent leurs fonctions au sein de certains établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS). **Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement lors de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, le bénéfice du CTI et de l'indemnité équivalente a été étendu par l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.**

Dans sa version modifiée, l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit désormais que les agents territoriaux qui exercent certaines fonctions, dont celles de sage-femme, perçoivent cette revalorisation salariale lorsqu'ils exercent au sein de différents services départementaux et établissements, services et centres sociaux et médico-sociaux relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (notamment les services départementaux de protection maternelle et infantile, les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, les centres de santé sexuelle, les centres de lutte contre la tuberculose, les centres de vaccination, les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic et les services départementaux de l'aide sociale à l'enfance).

Pris pour l'application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié, le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du

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

Réponse en date du 05 janvier 2023 à la question n° 03845 de M. Jean-Louis Masson / Reprise de poste après disponibilité d'office pour maladie

En vertu de l'article L. 812-4 du code général de la fonction publique, le service de médecine préventive, dont les modalités d'organisation et les missions sont fixées par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. Conformément à l'article 21 du décret du 10 juin 1985 précité, en sus de la visite d'information et de prévention effectuée au minimum tous les deux ans, **certaines agents, dont notamment les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée (après avis du conseil médical) font l'objet d'une surveillance médicale particulière par le médecin du travail. Dans ce cadre, le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale particulière. Ces visites médicales particulières présentent un caractère obligatoire.**

En outre, en application des articles 22 et 24 de ce même décret, le médecin du travail peut, à la suite de cette surveillance médicale particulière, réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent et proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Par ailleurs, si un examen médical de reprise auprès du médecin du travail n'est pas expressément requis, celui-ci peut néanmoins être réalisé dans le cadre d'une demande de l'employeur territorial à l'issue d'un arrêt de travail (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée).

15

Réponse en date du 17 janvier 2023 à la question n°2963 de Mme. Sylvie Ferrer / Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS)

Les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS), agents de catégorie B dont le statut particulier est fixé par le décret n° 2011-605 du 30 mai 2011, préparent, coordonnent et mettent en œuvre sur le plan administratif, social, technique, pédagogique et éducatif les activités physiques et sportives de la collectivité ou de l'établissement public. Ils encadrent l'exercice d'activités sportives ou de plein air par des groupes d'enfants, d'adolescents et d'adultes tout en assurant la surveillance et la bonne tenue des équipements. Ils veillent à la sécurité des participants et du public. Ils peuvent encadrer des agents de catégorie C, et n'ont donc pas, en principe, vocation à encadrer d'autres ETAPS. En outre, les ETAPS titulaires d'un grade d'avancement encadrent les participants aux compétitions sportives et peuvent participer à la conception du projet d'activités physiques et sportives de leur collectivité ou établissement, à l'animation d'une structure et à l'élaboration du bilan de ces activités. Ils peuvent enfin être adjoints au responsable de service, ce qui correspond à un emploi de catégorie B.

Leurs missions sont donc différentes de celles des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (CTAPS), classés en catégorie A, qui relèvent du décret n° 92-364 du 1er avril 1992. Les CTAPS sont en effet chargés d'assurer la responsabilité de l'ensemble des activités et conçoivent à partir des orientations définies par l'autorité territoriale les programmes des activités physiques et sportives. Ils assurent l'encadrement administratif, technique et pédagogique des activités physiques et sportives, y compris celles de haut niveau. À ce titre, ils conduisent et coordonnent des actions de formation de cadres. Ils assurent la responsabilité d'une équipe d'éducateurs sportifs.

Les éducateurs de jeunes enfants, pour leur part, ont été reclassés dans la catégorie A dans le cadre de la revalorisation des cadres d'emplois de catégorie B à caractère socio-éducatif de la filière sociale de la fonction publique territoriale, prévue dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR). La filière sportive n'était pas concernée par ce dispositif.

Il sera toutefois porté une attention particulière à la situation des éducateurs des activités physiques et sportives dans le cadre du projet de refonte des parcours, des carrières et des rémunérations de la fonction publique, annoncé par le ministre de la transformation et de la fonction publiques le 28 juin 2022 et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans ce cadre permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront concerner les éducateurs des activités physiques et sportives.

Réponse en date du 17 janvier 2023 à la question n°3769 de M. Fabrice Brun / Reconnaissance et prise en considération du métier d'ATSEM

16

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été actualisées en 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. **Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 est ainsi venu modifier le statut particulier de ce cadre d'emplois afin de tenir compte de l'évolution des missions des ATSEM.** Le statut particulier précise qu'ils appartiennent à la communauté éducative. Ils sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants et peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques.

Ces professionnels de la filière sociale n'ont pas bénéficié d'une intégration en catégorie B et des revalorisations salariales issues des accords dits du "Ségur de la santé" car, à la différence des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins, ils ne sont pas 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. De fait, *la revalorisation de la rémunération des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture, qui a pris la forme d'un complément de traitement indiciaire, institué par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, a bénéficié à certains agents territoriaux sous réserve qu'ils exercent leurs fonctions dans certains établissements, services, structures ou centres sociaux et médico-sociaux relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, conformément aux conclusions de la conférence des métiers du social et du médico-social intervenue en 2022 et à laquelle les associations d'élus, employeurs territoriaux, ont participé.* Les ATSEM, qui n'exercent pas leurs fonctions au sein de ces structures relevant du secteur social et médico-social, mais au sein des écoles maternelles, n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020.

Cependant, les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manœuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), applicable au cadre d'emplois des ATSEM en application du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, pour valoriser les missions des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts.

Les ATSEM ont en outre bénéficié le 1er juillet 2022, comme l'ensemble des agents publics, d'une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice et le 1er janvier 2022, comme tous les agents de la catégorie C de la fonction publique, d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année.

Le Gouvernement sera attentif à la situation des ATSEM dans le cadre du projet de refonte des parcours, des carrières et des rémunérations de la fonction publique, annoncé le 28 juin 2022, et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans le cadre de ce projet permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront ainsi bénéficier aux ATSEM.

Réponse en date du 15 novembre 2022 à la question n°338 de M. Bertrand Sorre / Revalorisation de l'indemnité kilométrique des aides à domicile

Le Gouvernement est conscient des difficultés rencontrées par les professionnels de la branche de l'aide à domicile, sur les sujets de mobilité. Il convient tout d'abord de rappeler que des avancées significatives ont été enregistrées en matière de rémunérations dans l'ensemble du secteur des services d'aide à domicile. L'avenant 43 de la branche de l'aide à domicile a permis en 2021 des revalorisations historiques, de 15% en moyenne, pour les employés du secteur associatif.

17

Concernant les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) relevant de la fonction publique territoriale, le décret n° 2022-740 du 28 avril 2022 élargit le bénéfice de la revalorisation de 183 € net aux aides à domicile des centres communaux d'action sociale (CCAS) et centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) exerçant leurs missions auprès de bénéficiaires de l'aide personnalisée à l'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH). L'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 précise par ailleurs que cette prime de revalorisation est transformée en complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires exerçant des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées au sein des SAAD relevant de la fonction publique territoriale. A ces avancées vient s'ajouter la revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1er juillet 2022, qui concerne l'ensemble des fonctionnaires, notamment ceux exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS). En miroir, les avenants à la convention collective de la branche de l'aide à domicile portant revalorisation des plus bas coefficients de salaire et de la valeur du point ont été agréés.

Plus spécifiquement sur les questions de mobilités, le Gouvernement a agréé, par arrêté du 19 août 2022, l'avenant 50 à la convention collective de la branche de l'aide à domicile, qui revalorise le montant des indemnités kilométriques. Ainsi, depuis le 1er octobre 2022 les salariés relevant de cette branche se voient rembourser leurs frais de déplacement à hauteur de trente-huit centimes d'euros par kilomètre en cas d'utilisation de leur véhicule, au lieu de trente-cinq centimes d'euros précédemment.

Par ailleurs, le Gouvernement a prolongé la **remise sur les prix des carburants** jusqu'au 31 décembre 2022, par le décret n° 2022-1168 du 22 août 2022, modifiant le décret n° 2022-423 du 25 mars 2022 relatif à l'aide

exceptionnelle à l'acquisition de carburants. Le montant de la remise est depuis le 1er septembre 2022 de trente centimes d'euro par litre, et passera à dix centimes d'euro par litre le 16 novembre 2022.

D'autre part, pour pallier les effets de l'inflation, le Gouvernement a mis en place une **aide exceptionnelle de 100 euros, prévue à l'article 13 de la loi de finances rectificative pour 2021**, à destination des salariés dont la rémunération brute annuelle est inférieure à 26 000 euros. Cette aide, versée en une fois entre le mois de décembre 2021 et le mois de février 2022, n'a fait l'objet d'aucun prélèvement et n'a nécessité aucune démarche de la part des personnes concernées.

En outre, afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, le **forfait mobilités durables**, porté par la loi d'orientation des mobilités du 26 décembre 2019, offre aux employeurs la possibilité d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cette prise en charge prend la forme d'un forfait mobilités durables, exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 700 € par an et par salarié en 2022 et 2023 (500 € en 2021) Ce forfait mobilités durables a été adopté par les partenaires sociaux dans de nombreux ESSMS (accords collectifs locaux agréés par l'Etat). Il est également important de rappeler que les conseils départementaux, qui ont la compétence de l'aide sociale, peuvent mettre en place des dispositifs de soutien à la mobilité dans leurs territoires. Peuvent être citées, outre le financement aux SAAD d'indemnités kilométriques supérieures à celles aujourd'hui en vigueur, des initiatives qui permettent de cofinancer la location ou l'achat d'un véhicule ou la mise en place d'une flotte de véhicules.

Enfin, dans le cadre du Conseil National de la Refondation lancé le 8 septembre 2022 par le Président de la République, un volet "bien vieillir" a été érigé comme l'une des priorités d'action. Plusieurs thématiques seront traitées au cours des prochains mois, au travers d'ateliers nationaux et locaux réunissant professionnels, experts et citoyens mobilisés sur cet enjeu de société. Une des thématiques portera sur l'attractivité des métiers, avec un point d'attention spécifique sur les métiers du domicile, et la mobilité des professionnels.

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.

19

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur le [Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel \(RIFSEEP\)](#)
- ▶ une fiche « l'essentiel » sur la [procédure disciplinaire](#)

Le droit de grève dans la fonction publique territoriale

Le droit de grève constitue une garantie fondamentale des fonctionnaires reconnu par la Constitution du 4 octobre 1958 qui, dans son préambule, se réfère au préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, aux termes duquel ce droit « *s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* ».

Le code général de la fonction publique fixe aux articles L114-1 à L114-10 les modalités d'exercice du droit de grève.

La grève se matérialise par une cessation du travail concertée reposant sur un mouvement collectif en vue d'appuyer des revendications. Ce droit fondamental est appelé à s'exercer différemment selon qu'une collectivité ait négocié les conditions liées à la continuité du service public dans le cadre d'accords avec les organisations syndicales ou non.

1. Application des dispositions du code du travail en l'absence d'accords avec les organisations syndicales :

20

Les modalités d'exercice du droit de grève, sur l'obligation d'un préavis notamment sont fixées par le Code du travail pour les personnels des régions, des départements, et des communes de **plus de 10 000 habitants** ainsi que des établissements, entreprises ou organismes chargés de la gestion d'un service public (Code du travail, article L. 2512-1 à L. 2512-5). Pour ces personnels, le préavis doit parvenir **5 jours francs avant le déclenchement de la grève** à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement.

Les communes de moins de 10 000 habitants ne relèvent d'aucune disposition particulière. En pratique, les personnels ne sont pas tenus au respect d'un préavis, ni même sans doute à une communication d'une organisation syndicale représentative, dès lors que la grève défend leurs intérêts collectifs.

L'absence de service fait donner lieu à une **retenue proportionnelle à la durée de la grève**, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles l'agent était soumis pendant la période de grève. Ainsi, la retenue est égale à 1/30^e pour une journée d'absence, 1/60^e pour une demi-journée d'absence, 1/151,67^e par heure d'absence.

2. Modalités d'exercice du droit de grève en cas de d'accords fixés avec les organisations syndicales :

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent **d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des agents publics peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics** dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels de leurs usagers, à savoir :

- Collecte et traitement des déchets des ménages
- Transport public de personnes ;
- Aide aux personnes âgées et handicapées ;
- Accueil des enfants de moins de trois ans ;
- Accueil périscolaire ;
- Restauration collective et scolaire.

Afin de garantir la continuité du service public, **cet accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.**

Il est approuvé par l'assemblée délibérante.

A défaut de conclusion d'accord dans un délai de 12 mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de la même assemblée.

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents territoriaux informent, au plus tard 48h avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.

Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel.

21

L'agent territorial ayant déclaré son intention de participer à la grève dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article mais qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard 24h avant l'heure prévue de sa participation afin que l'autorité puisse procéder à son affectation.

L'agent territorial participant à la grève qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard 24h avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse procéder à son affectation.

L'agent territorial qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service est passible d'une sanction disciplinaire.

Foire Aux Questions

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

1. Peut-on convoquer un agent en arrêt maladie à son entretien annuel ?

Oui, en respectant certaines conditions. La conduite d'un entretien professionnel sous-entend une présence effective au sein de son service au cours de l'année qui soit suffisante pour apprécier sa valeur professionnelle.

Lorsqu'un agent est placé en congé de maladie au moment de la période d'évaluation, l'employeur doit retarder la tenue de son entretien professionnel. Si l'arrêt de travail perdure, l'autorité territoriale est néanmoins tenue en tant qu'employeur de convoquer votre agent, dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé :

- soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone ;
- soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée.

Pour précision, il n'est pas possible d'évaluer son agent pendant son congé de maladie sans avoir convoqué l'intéressé (au moins 8 jours avant). Cela constitue un vice de procédure, privant l'agent de la garantie d'avoir un échange à distance ou de faire parvenir des observations écrites.

Si toutefois l'agent a été absent une majeure partie de l'année (plus de 11 mois par exemple), l'entretien professionnel peut ne pas avoir lieu. Dans ce cas, l'agent ne pouvant être évalué, le compte rendu d'entretien mentionnera qu'aucune appréciation ne peut être donnée en raison de l'absence du service de l'agent. Il faudra veiller à ne pas inscrire de mentions pouvant être jugées comme discriminatoires dans le cas d'absences dûment justifiées par l'état de santé de l'agent ou de son accident du travail par exemple.

22

2. Quels sont les délais pour imposer à un agent de récupérer des heures en temps de repos compensateur ?

Aux termes de l'article 3 du décret du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires : « *La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie sous la forme d'un repos compensateur. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation au titre du présent décret.* »

L'article 7 du même décret précise également qu' : « *A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées dans les conditions ci-dessous. La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820. Cette rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.* »

Le présent décret ne fixe pas de délai précis relatif à la récupération des heures supplémentaires réalisées par les agents. Toutefois, au regard de la réglementation européenne et des diverses circulaires visant à remédier à l'accumulation d'heures supplémentaires dans la fonction publique, une consommation rapide des repos octroyés en compensation des heures ainsi réalisées est nécessaire.

En effet, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail pose également le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires.

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

Ainsi, les repos compensateurs doivent être pris immédiatement après la période de travail à compenser.

3. Comment sont accordés les jours de fractionnement ?

- Il est attribué 1 jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,
- Il est attribué 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de cette période.

Ces jours n'ont pas à être pris de façon consécutive et ne sont pas proratisés en fonction de la quotité de travail des agents.

4. Comment calculer les jours de congés d'un agent à temps partiel thérapeutique ?

Les droits à congé annuel et les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail (RTT) d'un fonctionnaire en service à temps partiel pour raison thérapeutique sont assimilables à ceux d'un fonctionnaire effectuant un service à temps partiel sur autorisation.

Ainsi, tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service ; cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Ce principe est repris dans le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004, qui prévoit que les fonctionnaires travaillant à temps partiel ont droit à des congés annuels d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service.

Exemple : un agent bénéficiant d'un temps partiel de 80%, et travaillant 4 jours par semaine.
Il aura droit à $5 \times 4 = 20$ jours de congés annuels.