N°12–Décembre 2022

TEXTES

* LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023

⮚Loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023

L’article 27II D de cette loi prolonge la suspension du jour de carence en cas de congé de maladie directement en lien avec la COVID-19 du 1er janvier 2023 à une date fixée par décret (ou au plus tard le 31 décembre 2023).

Par ailleurs, la [loi n°2021-1484 du 15 novembre 2021 qui assouplit les conditions de renouvellement du congé de présence parentale](https://r.actualite.id-veille.fr/mk/cl/f/yVj4xuWXD8js3CRZLE0PVKwZS06t_AWZpxei886DHyzUb9OklladotxXhnhLYC9I_-NyxobibCEa5Rsz4lpev_NcBIGaHgYpaqH8RPn55tfC_mkpd0OV5T75neSurzmdVS2y8jdnqly-DaXkqw7LEWUK8yEA1EywS36nNpUTVkZ-hTu_Ff3hBVHzYTcqi2-3h65uUYUXAwUIoCZmaO5NPGGUUofBMJ8) est rendue applicable aux fonctionnaires. En effet, l’article 87 complète le premier alinéa de l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique comme suit : « Toutefois, lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint avant le terme de la période mentionnée à la première phrase, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de trente-six mois. »

***Jo du 22/12/2022***

* CHOMAGE

**⮚Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.**

L'article 3 insère dans le code général de la fonction publique un article L557-1-1 relatif à l'application de l'article L5424-1 du code du travail relatif au droit à l'assurance chômage, permettant aux agents et employeurs territoriaux de saisir, en cas de décision individuelle défavorable, 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.

Les [règles actuelles de l'assurance-chômage issues de la réforme de 2019](https://www.vie-publique.fr/node/271537) sont prolongées jusqu’au 31 décembre 2023. Ce délai doit permettre au Gouvernement, après une concertation avec les partenaires sociaux qui doit s'achever d'ici fin 2022, d'édicter par décret une nouvelle réforme de l'assurance chômage, avec l'objectif de faire varier les règles d’indemnisation avec la situation du marché du travail.

**Article L. 557-1-1 du code général de la fonction publique :** «Pour l'application de l'article L.5424-1 du code du travail aux agents territoriaux, s'agissant des décisions individuelles prises dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 5312-10 du même code, l'agent territorial ou la collectivité ou l'établissement mentionné à l'article L. 4 du présent code concerné peut 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. »

***Jo du 22/12/2022***

* SEUIL D’AFFILIATION A LA CNRACL DES FONCTIONNAIRES DES PROFESSEURS ET DES ASSISTANTS D’ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

⮚**Décret n°2022-1707 du 29 décembre 2022 modifiant le décret n°2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet.**

Ce décret applicable au lendemain de sa publication détermine **le seuil d'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique, ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet,** en raison de leurs durées spécifiques de travail fixées aux [articles 2 du décret n°91-857 du 2 septembre 1991](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000000720734&idArticle=LEGIARTI000006374044&dateTexte=19910904&categorieLien=cid) portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et [3 du décret n°2012-437 du 29 mars 2012](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025597236&categorieLien=cid) portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique nommés dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet sont affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales lorsque leur durée hebdomadaire de service est au moins égale à :

* **douze heures** pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;
* **quinze heures** pour les assistants territoriaux d'enseignement artistique.

***Jo du 30/12/2022***

* PASSEPORT DE PREVENTION

⮚**Décret n°2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur.**

Ce texte porte approbation, en application de l'[article 6 de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000043884445&idArticle=JORFARTI000043884456&categorieLien=cid) pour renforcer la prévention en santé au travail, de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail qui détermine les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à disposition de l'employeur, notamment le rôle des différentes parties, les catégories d'informations contenues dans le passeport de prévention, le calendrier de sa mise en œuvre et les modalités d'association du comité national de prévention et de santé au travail.

***Jo du 30/12/2022***

* FORMATION DES INFIRMIERS DE SANTE AU TRAVAIL

⮚**Décret n°2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail.**

Ce texte applicable au 31 mars 2023 précise les modalités de formation spécifique en santé au travail des infirmiers exerçant en services de prévention et de santé au travail ou en service de santé au travail en agriculture, ainsi que des infirmiers d'entreprise.

Comme le prévoit l'[article 34 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000043884445&idArticle=JORFARTI000043884484&categorieLien=cid) pour renforcer la prévention en santé au travail, les infirmiers qui, à la date d'entrée en vigueur du texte, justifient de l'inscription à une formation remplissant les conditions qu'il fixe sont réputés avoir satisfait aux obligations de formation.

Ils devront avoir réalisé cette formation dans les trois ans suivant cette date.

***Jo du 28/12/2022***

* POSSIBILITE POUR UN AGENT PUBLIC D’EXECER LA CONDUITE DE VEHICULE AFFECTE AUX TRANSPORTS SCOLAIRES DANS LE CADRE D’UNE ACTIVITE ACCESSOIRE

⮚**Décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transports scolaires ou assimilés.**

Les régions, ou le cas échéant les collectivités ou leurs groupements auxquels les régions ont délégué cette compétence, sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire. Ces services sont exécutés soit en régie, soit par une entreprise de transport de personnes ayant passé à cet effet une convention avec l'autorité organisatrice. Or, les organismes qui exécutent ces transports ont aujourd'hui des difficultés de recrutement de conducteurs, ce qui perturbe le bon fonctionnement de ces services ainsi que des transports à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés. Parmi les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour atténuer les conséquences du déficit de conducteurs, a été identifiée **la possibilité de permettre aux agents publics de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés**.

**Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés. Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de trois ans.**

Ce décret constitue un dispositif complémentaire au [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041506165&categorieLien=cid) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas. En particulier, ce décret n'est pas applicable à la situation des agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public, qui peuvent d'ores et déjà cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire privée lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. En revanche, il leur est applicable dès lors que l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés serait exercée en tant que contractuel de droit public.

***Jo du 29/12/2022***

* MISE A DISPOSITION DE FONCTIONNAIRES DANS LE CADRE D’UN MECENAT DE COMPETENCES

⮚**Décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences.**

Applicable au lendemain de sa publication, ce décret pris en application de l'article 209 de la loi 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale vise à permettre, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

***Jo du 28/12/2022***

* BAREME DES SAISIES ET CESSIONS DES REMUNERATIONS

**⮚Décret n°2022-1648 du 23 décembre 2022 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations.**

Ce texte revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des [dispositions de l'article L. 3252-2 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902878&dateTexte=29990101&categorieLien=cid), les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série «France-entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ».

***Jo du 28/12/2022***

* ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES DU REGIME GENERAL

**⮚Décret n°2022-1644 du 23 décembre 2022 modifiant le décret n°2017-337 du 14 mars 2017 modifiant les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général.**

Ce texte reporte du **1er janvier 2023 au 1er janvier 2024** la date d'entrée en vigueur, prévue à l'[article 4 du décret n° 2017-337 du 14 mars 2017](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000034195124&idArticle=JORFARTI000034195157&categorieLien=cid), du dispositif de majoration forfaitaire du taux de cotisation accidents du travail - maladies professionnelles applicable aux établissements des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés, dès lors qu'ils enregistrent au moins un accident du travail avec arrêt par an pendant trois années consécutives.

***Jo du 24/12/2022***

* RELEVEMENT DU MINIMUM DE TRAITEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**⮚Décret n°2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.**

Ce texte augmente à compter du 1er janvier 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique.

Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 352 (soit indice brut 382), à l'indice majoré 353 correspondant à l'indice brut 385.

***Jo du 23/12/2022***

***Circulaire n°23-3 du 23 décembre 2022***

* SMIC

**⮚Décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance.**

A compter du 1er janvier 2023, le montant du SMIC brut horaire est porté à :

* à **11,27 euros** (augmentation de 1,81 %), soit **1 709,28** euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
* à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 8,51 euros (augmentation de 1,81 %), soit 1 290,68 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à **4,01** euros au 1er janvier 2023.

***Jo du 23/12/2022***

* RESPONSABILITE FINANCIERE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

**⮚Décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics.**

Pris pour application de l'[ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000045398055&categorieLien=cid) relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics, ce décret applicable à compter du 1er janvier 2023 supprime les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire. Il précise les modalités du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics (hors volet juridictionnel) et adapte les procédures dans le cadre de ce changement de régime de responsabilité.

Ce texte supprime toutes les références au jugement des comptes et des gestions de fait, à l'apurement administratif des comptes ainsi qu'à l'examen des états de restes des comptables secondaires de la direction générale des finances publiques (DGFiP) et des comptables de la direction générale des douanes et des droits indirects. Il abroge également l'ensemble des décrets relatifs à la mise en œuvre de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, régisseurs, huissiers de la DGFiP, trésoriers et sous-trésoriers militaires ainsi que des comptables des organismes de sécurité sociale. Il supprime les réserves pouvant être formulées par les comptables à l'occasion de leur installation ainsi que leur obligation de cautionnement.

La mise en place du nouveau régime de responsabilité ne modifiant ni le positionnement ni les missions de contrôle des comptables publics et assimilés, les différentes indemnités de caisse et de responsabilité sont renommées en indemnités de maniement de fonds. La fin du jugement des comptes se traduit par la suppression de la transmission automatique des comptes et pièces justificatives à la Cour des comptes et aux CRC. Le décret précise les conditions de production des comptes et des pièces justificatives, les modalités de conservation et d'archivage. Le décret supprime également la prestation de serment des comptables devant le juge des comptes au profit d'une prestation de serment devant une autorité administrative.

Le décret précise également les conditions de mise en œuvre de la possibilité pour le comptable de signaler à l'ordonnateur des faits susceptibles de constituer une infraction au titre de l' [article L.131-9 du code des juridictions financières](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070249&idArticle=LEGIARTI000006357169&dateTexte=29990101&categorieLien=cid) tel que modifié par l'ordonnance précitée. Il fixe également les conditions de prise en charge des déficits résultant exclusivement des fautes ou des erreurs des comptables publics de l'Etat.

Le décret instaure enfin une procédure simplifiée pour la libération du cautionnement des comptables, régisseurs et des huissiers des finances publiques auprès des organismes agréés par le ministre du budget

**Jo du 23/12/2022**

* POLICE MUNICIPALE DE PARIS

**⮚Décret n°2022-1580 du 16 décembre 2022 modifiant l'organisation de la carrière des fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris et adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris.**

Ce décret applicable au lendemain de sa publication transpose au corps de chef de service de police municipale de Paris la modification de la structure de carrière des cadres d'emplois de catégorie B de la fonction publique territoriale entrée en vigueur au 1er septembre 2022.

Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris.

***Jo du 18/12/2022***

* FORFAIT MOBILITE DURABLE

**⮚Décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale.**

Ce décret applicable aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués à compter du 1er janvier 2022, élargit le bénéfice du «forfait mobilités durables» aux **agents contractuels de droit privé.**

Ce texte étend le «forfait mobilités durables» aux engins de déplacement personnel motorisés et à l'ensemble des services de mobilité partagée mentionnés à l'[article R. 3261-13-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000041862967&dateTexte=29990101&categorieLien=cid).

Il permet également **le cumul intégral de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.**

Il supprime le dispositif de modulation du montant du forfait et le nombre minimal de déplacement à proportion de la durée de présence de l’agent dans l’année.

# ⮚Arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat.

Cet arrêté revalorise le montant du forfait mobilités durables qui est fixé à :

* 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours,
* 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours,
* 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.

Le montant maximal alloué évolue et passe de 200 à **300 euros par an.**

***Jo du 14/12/2022***

***Circulaire n°23-2 du 23 décembre 2022***

* SDIS : REFERENT MIXITE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET REFERENT SURETE ET SECURITE

**⮚Décret n°2022-1522 du 7 décembre 2022 relatif au référent mixité et lutte contre les discriminations et au référent sûreté et sécurité des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours.**

Ce texte applicable au lendemain de sa publication définit les modalités de désignation et les missions du référent mixité et lutte contre les discriminations et du référent sûreté et sécurité dans les services d'incendie et de secours.

***Jo du 08/12/2022***

* REFERENT DEONTOLOGUE DE L’ELU LOCAL

**⮚Décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local.**

Ce décret applicable au 1er juin 2023, à l'exception de l'article 2 qui entre en vigueur le dixième jour suivant la publication du texte.

En application de l'[article 218 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000045197395&idArticle=JORFARTI000045197671&categorieLien=cid) relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale complète l'[article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000030424099&dateTexte=29990101&categorieLien=cid), tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local défini par ce même article.

Ce texte détermine les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local. Il précise ses obligations et les moyens dont il peut disposer pour exercer ses missions.

Il abroge par ailleurs l'[article R. 2573-8-1 du code général des collectivités territoriales](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000031387114&dateTexte=29990101&categorieLien=cid), le montant des crédits d'heures applicables aux élus de Polynésie française étant défini par l'article D. 2573-8 existant.

# ⮚Arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local.

Cet arrêté précise le montant de l’indemnité versée au référent déontologue.

Lorsque les missions de référent déontologue sont assurées par une ou plusieurs personnes, le montant maximum de l'indemnité pouvant être versée par personne désignée est fixé à 80 euros par dossier.

Lorsque les missions de référent déontologue sont assurées par un collège, le montant maximum de l'indemnité pouvant être versée par personne désignée est fixé comme suit :

1° Pour la présidence effective d'une séance du collège d'une demi-journée : 300 euros ;

2° Pour la participation effective à une séance du collège d'une demi-journée : 200 euros.

Les indemnités prévues au 1° et 2° ne sont pas cumulables.

***Jo du 07/12/2022***

* INSTRUCTIONS BUDGETAIRES ET COMPTABLES M 57, M14,M 832

⮚**Arrêté du 21 décembre 2022 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 57 applicable aux collectivités territoriales uniques, aux métropoles et à leurs établissements publics administratifs.**

***Jo du 30/12/2022***

⮚**Arrêté du 8 décembre 2022 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif.**

⮚**Arrêté du 8 décembre 2022 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux centres de gestion de la fonction publique territoriale.**

Ces arrêtés visent à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires (notamment la mise à jour du plan de comptes) et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

***Jo du 23/12/2022 et du 30/12/2022***

* SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS ET VOLONTAIRES : FORMATION DE SPECIALITE «INTERVENTIONS EN MILIEU AQUATIQUE ET HYPERBARE»

⮚**Arrêté du 7 décembre 2022 relatif à la formation de spécialité « interventions en milieu aquatique et hyperbare » des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.**

Cet arrêté fixe les dispositions spécifiques relatives à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires à la spécialité « interventions en milieu aquatique et hyperbare » en vue de la délivrance des certificats d'aptitude à l'hyperbarie et de conseiller à la prévention hyperbare pour l'activité professionnelle « Mention B : interventions subaquatiques : c) secours et sécurité, option sécurité civile ».

***Jo du 15/12/2022***

* FORMATIONS DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS ET VOLONTAIRES

⮚Arrêté du 7 décembre 2022 modifiant l’arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

Cet arrêté réforme la formation des sapeurs-pompiers.

***Jo du 15/12/2022***

* SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

⮚**Décret n°2022-1507 du 1er décembre 2022 relatif au transfert au Centre national et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale de l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels.**

Ce texte transfère au centre national de la fonction publique territoriale, pour les officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels, et aux centres de gestion pour les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B, la gestion des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels, en application du [III de l'article 27 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000044367862&idArticle=JORFARTI000044367910&categorieLien=cid) visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et des sapeurs-pompiers professionnels.

Ce décret précise également le périmètre de la formation initiale requise pour présenter le concours externe de caporal de sapeurs-pompiers professionnels ouvert aux sapeurs-pompiers volontaires.

***Jo du 03/12/2022***

* SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

# ⮚Arrêté du 6 novembre 2022 fixant la participation complémentaire de l'Etat au titre de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance (NPFR) versée aux sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2022.

La participation de l'Etat au titre de la NPFR pour l'année 2022 est portée à cinq millions cent cinquante mille euros.

***Jo du 02/12/2022***

* COMPLEMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE

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

Ce texte ouvre le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures.

***Jo du 01/12/2022***

***Circulaire n°22-84 du 17 novembre 2022***

* PRIME DE REVALORISATION ET MEDECINS COORDONNATEURS

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

Ce texte modifie les dispositions du [décret n°2022-717 du 27 avril 2022](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000045684212&categorieLien=cid) relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public, afin d'intégrer dans son périmètre l'ensemble des agents publics exerçant les fonctions de médecins au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux et dans certains services ou structures départementales.

***Jo du 01/12/2022***

* PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

⮚**Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023.**

A compter du 1er janvier 2023, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l’article D. 242-17 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

* valeur mensuelle : 3 666 euros ;
* valeur journalière : 202 euros.

***Jo du 16/12/2022***

* ORGANISATIONS SYNDICALES AU CSFPT

⮚**Arrêté du 17 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 25 janvier 2019 fixant la liste des membres titulaires et suppléants représentant les organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

Par arrêté de la ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargée des collectivités territoriales, en date du 17 novembre 2022, sont nommés membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale au titre des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CFDT  INTERCO** | **Marie MENNELLA****Sophie LE PORT****Virginie GREGORACI****Sébastien BOUVIER****Philippe MALAISE** | **Marie COUBRET****Sylvie RONDIN****Véronique SAUVAGE****Valérie ALEXANDRIS****Michel CHESTA****Myriam CADO****Elise O'CONNOR****Serge HAURE****Matthieu FAYOLLE****Arnaud ESPEL** |

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

* ADMINISTRATIONS ET COLLECTIVITES TERRITORIALES : AUGMENTATION DE LA COTISATION POUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DES APPRENTIS

⮚**Note de l’URSSAF du 1er décembre 2022.**

Depuis, le 1erjanvier 2022, les collectivités locales sont redevables d’une majoration de cotisation patronale instituée au titre du financement des droits de formation des apprentis (sauf pour les emplois d’avenir et contrats d’accompagnement dans l’emploi).

Cette majoration, assise sur la masse des rémunérations versées aux agents, est fixée à 0,05 % depuis le 1er janvier 2022.

À compter du 1er janvier 2023, le taux de cette cotisation sera de 0,10 %.

Elle est à déclarer sous le **CTP 250**.

* REGIME GENERAL - PENSION D’INVALIDITE ET REVENUS PROFESSIONNELS : LES REGLES DE CUMUL EVOLUENT

## ⮚Note AMELI – Décembre 2022.

Le versement de la pension d'invalidité peut être réduit ou suspendu si les ressources dépassent un certain seuil.

**La période de référence des ressources prises en compte pour calculer le montant de la pension d’invalidité est portée à 12 mois**, contre 6 mois avant la réforme.

* FORFAIT «MOBILITES DURABLES»

⮚**Foire aux questions de la DGAFP relative au Forfait «mobilités durables» (FMD) FAQ mise à jour le 14 décembre 2022.**

Cette FAQ précise les modalités de mise en œuvre des différentes évolutions réglementaires.

***Circulaire n°23-2 du 23 décembre 2022***

* PUBLICITE DES EMPLOIS VACANTS

**⮚Circulaire du 27 décembre 2022 du Ministère de la transformation et de la fonction publiques relative à l’obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques NOR : TFPF2228640C.**

Le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. La circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette obligation consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022 élargissant cette obligation. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

JURISPRUDENCE

* **INTERDICTION D’UNE GRATIFICATION LORS DE LA REMISE D’UNE MEDAILLE D’HONNEUR**

# ⮚CAA de Bordeaux n°20BX01372 du 15/11/2022

La délibération d’une commune avait prévu l'octroi d'une gratification aux récipiendaires de la médaille d'honneur communale. Or, les dispositions des articles R. 411-41 à R. 411-53 du code des communes qui régissent l'octroi de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale **ne prévoient l'attribution d'aucune gratification aux récipiendaires de cette médaille**.

Les juges ont considéré que cette gratification versée indistinctement aux agents de la commune, récipiendaires de la médaille, sans condition tenant à la situation personnelle ou familiale des intéressés et attribuée indépendamment du grade et de l'emploi des bénéficiaires **devait être regardée comme constituant un complément de rémunération soumis au principe de parité et non comme une prestation individuelle d'action sociale**, alors même qu'elle revêtirait une portée symbolique et qu'elle n'interviendrait que de façon ponctuelle et non en fonction de la durée du temps de travail accompli. Or il est constant que les fonctionnaires de l'Etat ne bénéficient pas de compléments de rémunération semblables à ceux en litige dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne les a instaurés.

**En conséquence, la délibération qui octroie une telle gratification est illégale en raison du non-respect du principe de parité.**

* **CONVENTION DE PARTICIPATION A LA PROTECTION SOCIALE DES AGENTS COMMUNAUX ET NATURE DU CONTRAT**

# ⮚TC n°C4252 du 07/11/2022

En application de l'article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et des article 25 et 88-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un Centre de gestion a conclu avec une mutuelle une convention de participation au titre d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion individuelle et facultative réservé à ses agents et à ceux des collectivités mandantes.

L'article 5 de cette convention prévoit que la participation de la collectivité publique (centre de gestion ou collectivité territoriale) est versée directement aux agents et apparaît sur leur bulletin de salaire.

L'article 7 de la convention stipule que la mutuelle est soumise à un contrôle du centre de gestion, établissement souscripteur, dans l'exécution de ses obligations, qui se matérialise, d'une part, par une obligation de suivi annuel des résultats du contrat collectif avec présentation de la solidarité et de la maîtrise financière à l'établissement souscripteur et aux collectivités mandantes et, d'autre part, par la production à l'établissement souscripteur, au terme d'une période de trois ans, d'un rapport retraçant les opérations réalisées dans le cadre de la solidarité intergénérationnelle entre les adhérents ainsi que la couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques.

La convention de participation, conclue par une personne publique, comportant en son article 7 une clause qui, par les prérogatives, reconnues à celle-ci, de contrôle de l'exécution du contrat collectif de prévoyance implique, dans l'intérêt général, qu'elle relève **du régime exorbitant des contrats administratifs.**

Le juge a considéré que les **relations contractuelles entre le Centre de gestion et la mutuelle revêtent un caractère de droit public**

* **SANCTION DISCIPLINAIRE DISPROPORTIONNEE ET ANNULATION D’UN LICENCIEMENT**

# ⮚CAA de Marseille n°20MA02833 du 04/10/2022

Un maire a prononcé le licenciement d’un agent sans préavis, ni indemnité, en raison des erreurs et des négligences dans la préparation du repas de Noël organisé, en faveur des personnes âgées de la commune, et pour ne pas avoir passé de commande suffisante pour satisfaire au nombre de repas requis par cet évènement. Cinquante-cinq plats principaux ont manqué sur un total de deux cent-quatre-vingts convives. Le jour même de ce repas, l'équipe de restauration a dû confectionner en urgence des plats de substitution.

Les juges d’appel ont estimé que la sanction infligée était disproportionnée et que la décision du maire était entachée d’une erreur d’appréciation.

* **REVOCATION D’UN AGENT QUI PERMETTAIT AUX USAGERS DE STATIONNER SANS PAYER**

# ⮚CAA de Douai n°21DA02952 du 24/11/2022

Un agent de surveillance du stationnement payant avait communiqué son numéro de matricule à quatre personnes étrangères au service afin de les soustraire du stationnement payant. Le maire a estimé que les agissements de l’agent constituaient un manquement fautif aux obligations professionnelles résultant des missions qui lui étaient dévolues en tant qu'agent de surveillance du stationnement payant et qu'il avait juré de bien et fidèlement accomplir par serment prêté.

Le maire a en outre, relevé que ces faits revêtaient le caractère d'un manquement aux obligations de secret et de discrétion professionnels de cet agent, qu'ils étaient contraires à l'honneur, et que, relayés dans les médias locaux, ils étaient de nature à porter atteinte à l'image de la commune et à faire douter de l'impartialité et de l'intégrité des agents communaux.

Le juge d’appel a considéré qu’en prononçant la sanction de révocation, le maire n'a pas pris à son encontre une sanction disproportionnée au regard de la gravité de la faute commise.

* **SUCESSION DE 62 CDD ET BESOIN PERMANENT**

# ⮚CAA de Nantes n°21NT03287 du 15/11/2022

Un agent a été employé sur une période totale de douze ans, par une communauté de communes afin d'exercer les fonctions d'auxiliaire de puériculture, d'agent des services techniques, d'agent d'entretien et d'agent social à temps complet. La communauté de communes a conclu à l'occasion soixante-deux contrats à durée déterminée d'une période comprise entre un jour et dix mois et neuf jours.

A la suite de l'échec de l’agent au concours d'auxiliaire de puériculture de 2ème classe, la communauté de communes l'a informé de sa volonté de ne pas renouveler son dernier contrat.

L’agent contractuel demande sans succès à la communauté de communes l’indemnisation des préjudices qu’il estime avoir subi du fait du non-renouvellement de son contrat.

Les dispositions de la directive européenne 1999/70/CE du Conseil de l'Union européenne du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée prévoit que **le renouvellement de CDD doit être justifié par des «raisons objectives» afin d’éviter que les employeurs ne recourent de manière abusive au renouvellement de contrats à durée déterminée**.

Il ressort également de l'interprétation de la directive retenue par la Cour de justice de l'Union européenne que le renouvellement de contrats à durée déterminée afin de pourvoir au remplacement temporaire d'agents indisponibles répond, en principe, à une raison objective  y compris lorsque l'employeur est conduit à procéder à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et alors même que les besoins en personnel de remplacement pourraient être couverts par le recrutement d'agents sous contrats à durée indéterminée. Toutefois, si l'existence d'une telle raison objective exclut en principe que le renouvellement des contrats à durée déterminée soit regardé comme abusif, c'est **sous réserve qu'un examen global des circonstances dans lesquelles les contrats ont été renouvelés ne révèle pas, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées par l'agent, au type d'organisme qui l'emploie, ainsi qu'au nombre et à la durée cumulée des contrats en cause, un abus.**

**La loi du 26 janvier 1984 permet aux collectivités de recourir au recrutement d’agents contractuels pour des besoins temporaires.** Les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 subordonnent la conclusion et le renouvellement de contrats à durée déterminée à la nécessité de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Elles se réfèrent ainsi à une “ raison objective ”, de la nature de celles auxquelles la directive renvoie. En outre, **ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'un renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée**. Dès lors, ces dispositions ne méconnaissent pas, par elles-mêmes, les objectifs poursuivis par la directive.

Toutefois, incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, **de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.**

**Le juge d’appel a considéré que la communauté de communes a** **fait un usage abusif du contrat à durée déterminée et ainsi commis une faute de nature à engager sa responsabilité** car la communauté de communes n'apporte pas plus en appel qu'en première instance d'élément de nature à établir que l’agent a été recruté pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou faire face à un besoin occasionnel et qu'elle n'a pas occupé un emploi permanent.

* **RETRAIT DE LA DECISION DE REINTEGRATION D’UN AGENT EN EXECUTION D’UN JUGEMENT AYANT ANNULE SA REVOCATION**

# ⮚CE n°451500 du 09/12/2022

En cas d’annulation, par une décision du juge d’appel, du jugement ayant prononcé l’annulation de la décision portant révocation d’un agent public, et sous réserve que les motifs de cette décision juridictionnelle ne fassent pas par eux-mêmes obstacle à une nouvelle décision de révocation, l’autorité compétente ne peut retirer la décision de réintégration prise en exécution du premier jugement que dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la notification à l’administration de la décision rendue en appel.

Passé ce délai et dans le cas où un pourvoi en cassation a été introduit contre l’arrêt ayant confirmé la révocation de l’agent, l’autorité compétente dispose à nouveau de la faculté de retirer la décision de réintégration, dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la réception de la décision qui rejette le pourvoi ou de la notification de la décision qui, après cassation, confirme en appel l’annulation du premier jugement.

Dans tous les cas, elle doit, avant de procéder au retrait, inviter l’agent à présenter ses observations.

QUESTIONS ECRITES

* **REGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UNE collectivite territoriale**

⮚**QE JOS n°01290 du 24/11/2022**

L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, applicable aux agents des collectivités territoriales impose le respect de garanties minimales. A ce titre, la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures.

Par ailleurs, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, pris en fonction des nécessités de service, et qui peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner (Cour administrative d'appel de Nancy, 1er octobre 2019, n°17NC02500).

En ce qui concerne le temps de pause nécessaire à la restauration, ses modalités de mise en œuvre dans la fonction publique territoriale sont définies par l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité technique. Il ne peut être inférieur à vingt minutes et n'est par principe pas comptabilisé comme du temps de travail effectif au cours duquel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Toutefois, les collectivités territoriales peuvent, en vertu de l'article 3 du décret du 25 août 2000, déroger, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, à ces garanties minimales de travail, par décision expresse du chef de service et après avoir informé les représentants du personnel au comité technique.

En outre, l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 permet à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer, après avis du comité technique, les circonstances justifiant que les agents restent à la disposition de leur employeur et se conforment à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles pendant leur période de pause. Cette période doit alors être comptabilisée comme du temps de travail effectif.

* **DIFFICULTES DE CERTAINS PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE A TOUCHER LA PRIME GRAND AGE**

⮚**QE JOS n°02710 du 24/11/2022**

Le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 a institué une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale dans le cadre de la mise en œuvre du plan Hôpital. Dans la fonction publique territoriale, cette prime est instituée par une délibération de l'organe délibérant.

En application de l’article 2 du décret du 29 septembre 2020, cette prime peut être versée aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique régis par le décret n° 92-866 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux et aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées afin de reconnaître leur engagement et leurs compétences.

Suite aux accords du Ségur de la santé, un nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux a été créé par le décret n°2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux à compter du 1er janvier 2022 afin de reclasser en catégorie B les seuls fonctionnaires exerçant les fonctions d'aide-soignant qui relevaient jusqu'à cette date du cadre d'emplois classé en catégorie C des auxiliaires de soins territoriaux régis par le décret du 28 août 1992 précité.

La rédaction de l'article 2 du décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime «Grand âge» pour certains personnels de la fonction publique territoriale n'a pas été modifiée pour tenir compte des modifications statutaires apportées lors de la création du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux. Les fonctions d'aide-soignant que cet article mentionne correspondent strictement à celles reprises par le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux. La rédaction actuelle de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020, qui vise expressément les fonctions d'aide-soignant, ne saurait en aucun cas justifier, à elle seule, que les aides-soignants territoriaux bénéficiaires de la prime « Grand âge » en perdent le bénéfice au motif qu'ils ont été intégrés dans un nouveau cadre d'emplois. Le Gouvernement s'est engagé à actualiser la rédaction de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020 afin de tenir compte de la modification statutaire intervenue en application des accords du Ségur de la santé pour les aides-soignants territoriaux.

* **conditions d’avancement des fonctionnaires en arrêt maladie**

⮚**QE JOAS n°00074 du 24/11/2022**

En application de l'article L. 822-1 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires en activité ont le droit à des congés maladie lorsque la maladie est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La circulaire n°FPPA8930009C du 30 janvier 1989 indique que **les périodes de congé de maladie ne sont pas retranchées du temps de service requis pour l'avancement d'échelon, de grade et la promotion dans un corps supérieur et que par conséquent, le fonctionnaire en congé maladie peut bénéficier du droit à l'avancement d'échelon et, si l'intérêt du service ne s'y oppose pas, d'un avancement de grade ou d'une promotion au choix même en l'absence de notation.**

* **SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE POUR LE FONCTIONNAIRES CONTAMINES PAR LA COVID-19**

⮚**QE JOAN n°59 du 20/12/2022**

Lors de la première vague épidémique, un décret avait décidé la suspension du jour de carence sans perte de salaire pour le personnel contaminé. Puis ce jour de carence a été réintroduit à la fin de l’état d’urgence sanitaire, à compter du 11 juillet 2020 et à nouveau suspendu depuis le 10 janvier 2021

La suspension du jour de carence pour les agents testés positifs à la Covid-19 a été prolongée à plusieurs reprises depuis le 10 janvier 2021, en dernier lieu par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 publiée au Journal officiel du 24 décembre 2021, qui a prolongé la dérogation à l’application du jour de carence jusqu’au 31 décembre 2022.

Concernant l’application rétroactive du dispositif, pour la période du 11 juillet 2020 au 10 janvier 2021, **il apparait qu’il n’est pas possible de retraiter un arrêt maladie après son édiction, pour des raisons techniques et au regard du respect du secret médical. En conséquence, une plateforme dédiée sur le portail « Declare Ameli » a été créée par la caisse nationale d’assurance maladie (CNAM) spécialement pour la mise en œuvre du dispositif, sur le modèle de celle existant pour les cas contacts**. Les agents se voient délivrer, pour les différents cas couverts par le décret du 8 janvier 2021 un certificat dérogatoire, sans jour de carence. Il n’y est pas fait mention de la pathologie, permettant ainsi de respecter le secret médical.

* **UNIFORMISATION DU DROIT D’ACCES AUX EMPLOIS STATUTAIRE D’AUXILIAIRES DE SOINS DANS LES TROIS FONCTIONS PUBIQUES**

⮚**QE JOAN n°273 du 20/12/2022**

En vertu de l’article L. 325-9 du code général de la fonction publique (CGFP), le concours est la voie d’accès de droit commun aux emplois des trois versants de la fonction publique. Le concours, y compris pour les cadres d’emplois pour lesquels l’exercice des missions nécessite la détention d’un diplôme ou titre spécifique, est une garantie de l’égalité d’accès de tous les candidats aux emplois publics et permet 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.

En conséquence, 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**. 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 ».

**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 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.

* **versement de la nbi a plusieurs secretaires de mairie dans une commune de moins de 2000 habitants**

⮚**QE JOS n°1027 du 15/12/2022**

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 a porté à 30 points le nombre de points d’indice majorés de la NBI prévue pour ces agents (contre 15 points précédemment).

L’article 2 du décret no 2006- 779 du 3 juillet 2006 prévoit que **les fonctionnaires qui exercent à temps partiel ou à temps non complet une activité les rendant éligibles à une NBI, bénéficient d’une fraction de celle-ci. En conséquence, si deux fonctionnaires exercent, à mi-temps, les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, ils sont tous les deux éligibles à la NBI versée** **aux secrétaires de mairie,** **mais ne pourront bénéficier que d’une fraction proportionnelle de celle-ci (soit une NBI de 15 points d’indice majorés).**

* **exercice du droit syndical dans les petites communes**

⮚**QE JOS n°2036 du 15/12/2022**

En application des [articles L. 214-3 et L. 214-4](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044421099/#LEGISCTA000044427486) du code général de la fonction publique, les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de service pour exercer leur activité. Selon le cas, les autorisations d'absence sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités du service.

[L'article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000043560344) relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale fixe la liste des autorisations d'absence accordées de droit : il s'agit des autorisations accordées aux représentants syndicaux appelés à siéger dans un certain nombre d'organismes consultatifs ou bien à participer à des réunions de travail ou à des négociations.

En revanche, **les autorisations d'absence mentionnées aux** [**articles 16 et 17**](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006064981/) **du même décret** **sont accordées sous réserve des nécessités du service**. Elles sont destinées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés.

Ainsi, **le refus tiré des nécessités de service peut être en relation avec le nombre élevé des autorisations demandées et les dysfonctionnements qui en résultent** (CE, 19 février 2009, 324864), ou **résulter de ce que le service aurait été dans l'impossibilité de fonctionner compte tenu des congés annuels accordés aux autres agents ou du champ de compétence des agents restés présents** (CAA de Bordeaux, 20 décembre 2005, 02BX01428).

S'agissant des décharges d'activité de service, l'article 20 du décret du 3 avril 1985 prévoit que si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. **L'autorité territoriale peut donc légalement refuser une décharge d'activité sollicitée pour l'exercice du droit syndical, ou n'accueillir que partiellement la demande dont elle est saisie par un syndicat, lorsque la demande se heurte à des nécessités de service** (CAA de Lyon, 30 juin 2020, 18LY02579). Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration dans les conditions prévues par l'article L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration, qui prévoit que la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision (CE, 8 mars 1996, n 150786)

VOS QUESTIONS

* **REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION**

L’article L512-25 du Code général de la fonction publique prévoit lorsque la mutation d'un fonctionnaire territorial intervient dans les trois années qui suivent sa titularisation, le versement d’une indemnité par la collectivité territoriale d'accueil à la collectivité territoriale d'origine au titre de la rémunération perçue par l'intéressé pendant le temps de formation obligatoire et du coût de toute formation complémentaire suivie au cours de ces trois années.

Un tel dispositif ne s’applique pas lorsqu’un agent, fonctionnaire de la fonction publique hospitalière a bénéficié d’une intégration directe et d’une formation initiale d’application des agents de police municipale au sein d’une collectivité et souhaite muter dans les trois ans qui suivent l’intégration directe.

***Article L512-25 du Code général de la fonction publique***

* **GRATIFICATION DE STAGE**

Conformément aux dispositions de l’article L124-6 du code de l’éducation instauré par la loi du 10 juillet 2014, **le stagiaire bénéficie d'une gratification dès lors que la durée de stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non.**

La durée du stage s'apprécie en tenant compte du nombre de jours de présence effective au cours de la période de stage : chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois.

Pour pouvoir bénéficier d'une gratification obligatoire, le stagiaire doit être présent dans la collectivité plus de 308 heures.

**Montant de la gratification**

Le montant de la gratification doit figurer dans la convention de stage.

**A compter du 1er janvier 2023**, le plafond horaire de la sécurité sociale passe de 26 € à **27 €** donc, le taux horaire de la gratification est égal au minimum à **4,05 €** par heure de stage, correspondant à **15 %** du plafond horaire de la sécurité sociale (soit **27 €** x 0,15).

Les organismes publics ne peuvent pas verser de gratification supérieure au montant minimum légal sous peine de requalification de la convention de stage en contrat de travail.

***Articles L. 124-6 et D. 124-8 du code de l’éducation***

* **REMUNERATION DU 1er MAI**

L’entrée en vigueur, le 1er mars 2022, du Code Général de la Fonction Publique avait modifié les conditions de rémunération des agents publics travaillant le 1er mai. En effet, l’article L621-9 du Code général de la fonction publique indique que l**e 1er 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. Or l’article L3133-6 du code du travail prévoit un doublement du salaire des salariés travaillant le 1er mai.**

**Mais le projet de loi de finances pour 2023 prévoit l’abrogation de cette disposition**

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale

🡪 Prochaine séance le 25 janvier 2023

VU SUR LE NET

* RECOMMANDATIONS SANITAIRES GENERALES DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LE COVID-19

***Sur le site*** [***https://www.solidarites-sante.gouv.fr***](https://www.solidarites-sante.gouv.fr)

* DROIT SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE – POURQUOI VOTER ? POUR QUELLES INSTANCES ? COMMENT VOTER ?

***Sur le site*** [***https://www.fonction-publique.gouv.fr***](https://www.fonction-publique.gouv.fr)

* LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : QUELLES NOUVEAUTES POUR LE SCRUTIN DU 8 DECEMBRE 2022 ?

***Sur le site*** [***https://www.dares.travail-emploi.gouv.***](https://www.dares.travail-emploi.gouv.)***fr***

* GUIDE DE LA SANTE ET DU BIEN ETRE AU TRAVAIL : EDITION 2022

***Sur le site*** [***https://www.lagazettedescommunes.com***](https://www.lagazettedescommunes.com)

* LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 OUVRENT UNE NOUVELE ERE DU DIALOGUE SOCIAL

***Sur le site*** [***https://www.lagazettedescommunes.com***](https://www.lagazettedescommunes.com)

* EMPLOI : LE CONTRAT DE PROJET DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 10 QUESTIONS

***Sur le site*** [***https://www.lagazettedescommunes.com***](https://www.lagazettedescommunes.com)

* BILANS SOCIAUX 2019 – 12ème SYNTHESE NATIONALE DES RAPPORTS SUR L’ETAT DES COLLECTIVITES TERRITORIALES AU 31 DECEMBRE 2019

***Sur le site*** [***https://www.collectivites-locales.gouv.fr***](https://www.collectivites-locales.gouv.fr)

* REVALORISATION DES GRILLES INDICIAIRES DES ECHELLES DE REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES

***Sur le site*** [***https://www.cnracl.retraites. fr***](https://www.lagazettedescommunes.com)

* HUMAINS ET MACHINES - QUELLES INTERACTIONS AU TRAVAIL ? DÉCEMBRE 2022

***Sur le site*** [***https://www.cnnumerique.fr***](https://www.cnnumerique.fr)

* TRAVAILLEURS HANDICAPES : UNE DECLARATION SIMPLIFIEE ET DE NOUVELLES REGLES APPLICABLES
* ***Sur le site*** [***https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr***](https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr)
* ENTRETIENS ANNUELS : CHOISIR SES FORMATIONS

***Sur le site*** [***https://www.cnfpt.fr***](https://www.cnfpt.fr)

* FETES D’ENTREPRISE ET CONSOMMATION D’ALCOOL – POUR DES FETES SANS RISQUES

***Sur le site*** [***https://www.inres.fr***](https://www.inres.fr)

* SESSION DE PRINTEMPS 2023 DES CONCOURS D’ACCES AUX IRA

***Sur le site*** [***https://www.fonction-publique.gouv.fr***](https://www.fonction-publique.gouv.fr)

* LA FONCTION PUBLIQUE POURSUIT SES ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LAICITE

***Sur le site*** [***https://www.fonction-publique.gouv.fr***](https://www.fonction-publique.gouv.fr)

* HAUTE FONCTION PUBLIQUE : LA REFORME SE CONCRETISE

***Sur le site*** [***https://www.vie-publique.fr***](https://www.vie-publique.fr)

* LES PREMIERES PISTES DE REFORME POUR LES RETRAITES DES AGENTS PUBLICS

***Sur le site*** [***https://www.lagazettedescommunes.com***](https://www.lagazettedescommunes.com)

* LE GUIDE DE LA LAICITE A USAGE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

***Sur le site*** [***https://www.lagazettedescommunes.com***](https://www.lagazettedescommunes.com)

* CONTRACTUELS : DES ALTERNATIVES AU CONCOURS

***Sur le site*** [***https://www.lagazettedescommunes.com***](https://www.lagazettedescommunes.com)

* CNRACL – MISE A JOUR DES TAUX DE COTISATION ET SUR-COTISATION POUR 2023

***Sur le site https://www.juris-cnracl.retraites.rfr***

* REFORME DES RETRAITES : QUELS EFFETS POUR LES FONCTIONNAIRES

***Sur le site*** [***https://www.lagazettedescommunes.com***](https://www.lagazettedescommunes.com)

* ETUDE SUR LES METIERS DE CHARGE.E D’ACCUEIL

***Sur le site*** [***https://www.cnfpt.fr***](https://www.cnfpt.fr)

* CIRCULAIRE // CNRACL – MISE A JOUR DES TAUX DE COTISATION ET SURCOTISATION POUR 2023

***Sur le site*** [***https://www.juris-cnracl.retraites.fr***](https://www.juris-cnracl.retraites.fr)