



N°2–Février 2023

TEXTES

■ SAPEURS-POMPIERS

➤ **Décret n°2023-124 du 22 février 2023 relatif aux promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers.**

Ce texte énonce les conditions dans lesquelles interviennent les promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires prévues aux articles L. 723-22 à L. 723-26 du code de la sécurité intérieure.

➤ **Arrêté du 22 février 2023 relatif à la commission des promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers.**

Cet arrêté indique que la commission est saisie par les autorités du service d'incendie et de secours investies du pouvoir de nomination et, le cas échéant, après accord de l'autorité de nomination du sapeur-pompier dont la promotion est envisagée si celle-ci est différente des autorités du service d'incendie et de secours à l'origine de la proposition.

La saisine est constituée d'une proposition de titularisation, d'avancement d'échelon, de grade ou de nomination dans un corps ou cadre d'emplois supérieur à titre exceptionnel accompagnée des pièces suivantes :

- un état des services du sapeur-pompier ;
- un rapport circonstancié, au besoin accompagné de témoignages ou de tout autre document utile, sur les circonstances du décès, de l'acte de bravoure et des blessures dans l'exercice des fonctions ou de l'activité ;
- l'accord de l'autorité de nomination du fonctionnaire, le cas échéant ;
- le cas échéant, soit l'avis de décès soit le nombre de jours d'interruption temporaire de travail et le certificat médical faisant état des blessures.

La commission est présidée par le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises ou son représentant. Elle comprend aussi :

- le directeur général de l'administration et de la fonction publique ou son représentant ;
- le directeur général des collectivités locales ou son représentant ;
- le chef de l'inspection générale de la sécurité civile ou son représentant ;
- le médecin-chef du pôle santé de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises ou un médecin de ce pôle le représentant.

Sur la base de la proposition formulée par les autorités du service d'incendie et de secours, la commission des promotions à titre exceptionnel statue et rend son avis dans un délai de quatre mois.

Le sapeur-pompier professionnel suit, après un changement de grade ou de cadre d'emplois, la formation d'intégration ou de professionnalisation prévue par le statut particulier le régissant après sa promotion.

Jo du 23/02/2023

■ RECRUTEMENT/POLICE MUNICIPALE

➤ **Décret n°2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale.**

Ce texte a tout d'abord pour objet de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale. Pour cela, il prévoit une dispense totale de formation pour les fonctionnaires membres des trois corps de la police municipale de Paris ayant déjà satisfait à cette obligation et été accueillis en détachement dans une autre commune dans un cadre d'emplois équivalent.

Par ailleurs, il insère un dispositif d'épreuve adaptée du concours externe de directeur de police municipale pour les titulaires d'un doctorat.

En outre, il aligne le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale.

Enfin, le décret précise que **l'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est réservé aux personnes qui possèdent la nationalité française.**

En ce qui concerne **la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale**, le décret prévoit les conditions d'organisation des concours et supprime la mention d'un concours « sur titres » pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, dans la mesure où seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois.

Jo du 16/02/2023

■ **CONDITIONS DE RECRUTEMENT DANS LES CADRES D'EMPLOIS DE LA POLICE MUNICIPALE ET DES AGENTS SOCIAUX**

➤ **Décret n°2023-96 du 15 février 2023 portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux.**

Ce texte a pour objet d'insérer un dispositif d'épreuve adaptée, au concours externe de directeur de police municipale, pour les titulaires d'un doctorat.

Il aligne par ailleurs le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale.

Le texte actualise, conformément à la modification du décret statutaire des agents sociaux territoriaux, l'intitulé du concours permettant l'accès à ce cadre d'emplois.

Jo du 16/02/2023

■ **ADMINISTRATEURS DE L'ETAT**

➤ **Décret n°2023-56 du 2 février 2023 portant diverses dispositions applicables à l'encadrement supérieur de l'Etat.**

Ce texte modifie certaines dispositions des tableaux de reclassement dans le corps des administrateurs de l'Etat figurant aux articles 19 et 20 du décret du 23 novembre 2022.

Il fixe également les conditions de rémunération des emplois de préfets et de sous-préfets et des emplois des services d'inspection générale ou de contrôle.

Jo du 03/02/2023

■ **COVID-19**

➤ **Décret n°2023-86 du 10 février 2023 modifiant le décret n°2020-650 du 29 mai 2020 relatif au traitement de données dénommé « TousAntiCovid » et le décret n°2021-901 du 6 juillet 2021 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Convertisseur de certificats ».**

Ce décret prolonge **jusqu'au 30 juin 2023** la durée de mise en œuvre du traitement de données dénommé « TousAntiCovid », sur lequel repose l'application du même nom, supprime la fonctionnalité d'information des utilisateurs ayant été en contact avec un utilisateur diagnostiqué ou dépisté positif au covid-19 et modifie en conséquence les finalités du traitement, la liste et la durée de conservation des données traitées, ainsi que les modalités d'exercice par les personnes concernées des droits qui leur sont reconnus par le règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD).

Il modifie les dispositions du décret du 6 juillet 2021 relatif au service « Convertisseur de certificats » pour supprimer une référence aux dispositions du décret du 1er juin 2021 relatives au « passe sanitaire » qui ont été abrogées.

Enfin, le décret met fin à la mise en œuvre du « Portail Autotest COVID-19 » en abrogeant le décret n°2021-780 du 18 juin 2021 qui en a porté création.

Jo du 11/02/2023

➤ **Arrêté du 27 février 2023 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 relatif aux mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé maintenues en matière de lutte contre la Covid-19.**

À partir du 1^{er} mars 2023, la prise en charge par l'Assurance maladie des tests de dépistage Covid antigéniques et RT-PCR et des tests sérologiques, évolue.

Un ticket modérateur s'applique désormais à tous les assurés, sans distinction entre les vaccinés et les non-vaccinés, sauf pour certaines personnes pour lesquelles la prise en charge est maintenue à 100 %.

Jo du 28/02/2023

■ CONTROLE DE LEGALITE

➤ Arrêté du 24 février 2023 établissant la liste et les conditions d'utilisation des dispositifs dispensés de l'homologation prévue au II de l'article R. 2131-2-A du code général des collectivités territoriales et permettant la transmission par voie électronique des actes des collectivités territoriales soumis au contrôle de légalité.

Cet arrêté qui concerne les collectivités territoriales remplace l'arrêté du 29 décembre 2021 établissant la liste et les conditions d'utilisation des dispositifs dispensés de l'homologation prévue à l'article R. 2131-1-B (modifié) du code général des collectivités territoriales et permettent la transmission par voie électronique des actes des collectivités territoriales.

Le chapitre 1^{er} reprend dans les mêmes termes les conditions d'utilisation de l'interface de télétransmission entre la plateforme des autorisations d'urbanisme « PLAT'AU » et l'application @CTES dans le cadre du contrôle de légalité.

Le chapitre II dispense d'homologation une seconde interface de télétransmission entre le portail national de l'urbanisme et l'application @CTES au titre du contrôle de légalité.

Jo du 28/02/2023

■ BULLETIN DE PAIE

➤ Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail.

Cet arrêté fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire. **Il introduit sur le modèle de bulletin de paie une nouvelle rubrique, intitulée « montant net social ».**

Les informations qui doivent obligatoirement figurer sur les bulletins de paie évoluent afin de mieux informer les salariés sur les ressources prises en compte pour le calcul de leurs droits, simplifier leurs démarches et supprimer certaines informations inutiles.

À partir du 1^{er} juillet 2023, les bulletins de paie devront faire apparaître une nouvelle rubrique, dénommée « montant net social » qui correspond au montant des revenus pris en compte pour le calcul de certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA. Il permettra aux salariés de retrouver facilement les ressources à déclarer à la Caf ou à la MSA pour bénéficier de leurs droits.

Jo du 07/02/2023

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

■ PRIME D'ACTIVITE POUR LES SALARIES ET LES FONCTIONNAIRES : QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR EN BENEFICIER ?

➤ Note Service Public du 25 janvier 2023.

La prime d'activité est une aide sociale destinée à compléter les revenus, elle est attribuée sous condition de ressources. C'est la Caisse d'allocations familiales (Caf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA) qui procèdent au versement de la prime d'activité.

Cette prime a pour objet d'inciter les travailleurs (salariés ou non-salariés) aux ressources modestes, à exercer ou reprendre une activité professionnelle et à soutenir leur pouvoir d'achat.

Montant

Le montant de la prime d'activité est calculé automatiquement, et personnalisé en fonction du montant des ressources et de l'ensemble des ressources des membres du foyer à charge (prestations versées par la Caf ou la MSA comprises).

Le montant forfaitaire (montant de base du calcul de la prime d'activité) est égal à 586,23 € pour une personne seule.

La formule de calcul est la suivante :

Montant de la prime d'activité = (montant forfaitaire éventuellement majoré selon le nombre de personnes à charge + 61 % des revenus professionnels + bonifications individuelles) - les ressources du foyer prises en compte.

Conditions

Pour bénéficier de la prime d'activité, il faut remplir les conditions suivantes :

- avoir 18 ans ou plus ;
- avoir une activité professionnelle et percevoir des revenus modestes ;
- résider en France de manière stable et effective.

Procédure

La demande de prime d'activité se fait via un téléservice de la Caisse d'allocations familiales (Caf)

ou de la Mutualité sociale agricole (MSA) si vous dépendez du régime agricole.

■ EVOLUTION DES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX AGENTS TERRITORIAUX CONFRONTES A LA COVID 19

➤ Note du 31 janvier sur le site collectivites-locales-gouv.fr

Jour de carence en cas d'arrêt de travail pour les agents publics positifs à la Covid-19.

A compter du 1^{er} février 2023, il est mis un terme à la suspension du jour de carence qui était appliquée aux arrêts de travail des agents publics positifs à la Covid-19.

Situation des personnes testées positives à la Covid-19 et des cas contact

A compter du 1^{er} février 2023, conformément aux recommandations du Haut conseil de la santé publique (HCSP), l'isolement systématique pour les personnes testées positives au Covid-19 et la réalisation d'un test de dépistage au deuxième jour de la notification du statut de contact pour les personnes contact asymptomatiques ne seront plus requis.

En revanche, comme pour toute maladie à infection respiratoire aiguë, il reste fortement recommandé aux personnes testées positives à la Covid-19, ainsi qu'aux personnes ayant été exposées à une personne contagieuse et susceptibles de développer la maladie, de respecter les gestes barrières, de se faire tester et d'éviter le contact avec les personnes fragiles.

Situation des agents territoriaux reconnus vulnérables à la Covid-19

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour les agents territoriaux 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.

La circulaire du 9 septembre 2021 qui adapte le dispositif d'activité partielle à la fonction publique en permettant de placer en ASA les agents publics civils reconnus comme vulnérables, demeure donc applicable jusqu'à cette date.

A partir du **1^{er} mars 2023**, la protection de la santé au travail des personnes vulnérables relèvera du droit commun. Il est demandé aux employeurs territoriaux de porter une attention particulière aux conditions de retour en fonctions et à l'accompagnement des agents concernés et de rechercher toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés.

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, **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.**

■ COVID-19

➤ **Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid - 19 FAQ mise à jour le 31 janvier 2023.**

La FAQ est mise à jour pour intégrer les modifications relatives au **rétablissement du jour de carence pour les agents testés positifs à la Covid-19, et à la fin des autorisations spéciales d'absence prévues pour les agents reconnus vulnérables à la Covid-19.**

■ DEMANDE D'AVIS PREALABLE DES AGENTS NES APRES LE 1^{er} SEPTEMBRE 1961

➤ **Note CNRACL**

Dans le cadre des travaux en cours sur la réforme des retraites, la CNRACL a temporairement suspendu le traitement des demandes d'avis préalable **pour les départs souhaités à partir du 1^{er} septembre 2023, concernant des assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961.**

Ces dossiers pourront être traités dès que les textes relatifs à la réforme auront été publiés et que les outils CNRACL auront été mis à jour en conséquence. Une information sera diffusée dès la reprise du traitement de ces demandes.

JURISPRUDENCE

■ ABANDON DE POSTE : PROCEDURE

➤ CE n°463591 du 23/12/2022

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.

Une commune a adressé à son agent un courrier qu'il a reçu le 3 mars, le mettant en demeure de reprendre ses fonctions au plus tard le 18 mars à 8 h 30 et l'informant 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.

La commune informait en outre le fonctionnaire qu'il avait épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire que l'arrêt de prolongation de son arrêt de travail ne faisait état d'aucun élément nouveau relatif à son état de santé.

En conséquence, l'agent n'est pas fondé à demander la suspension de l'exécution de l'arrêté par lequel le maire l'a radié des cadres.

■ SANCTION DISCIPLINAIRE ET DISPONIBILITE

➤ CAA de Paris n°21PA04761 du 04/11/2022

En application de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

Il résulte de ces dispositions que **le pouvoir disciplinaire peut être exercé à l'encontre d'un fonctionnaire placé dans l'une des positions statutaires prévues par la loi du 26 janvier 1984, notamment la disponibilité**.

En outre, un fonctionnaire en disponibilité, bien que placé en dehors du service, reste soumis aux obligations qui découlent de son statut.

En l'espèce, un fonctionnaire (aide à domicile) bien que placé en disponibilité, restait donc tenu de respecter les obligations découlant de son statut, dont l'obligation de probité, laquelle faisait obstacle, notamment, à ce que l'agent acceptât le legs consenti par une personne que l'agent avait à charge. Dès lors, la présidente du CCAS de la commune qui était en droit d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent pendant sa période de disponibilité pouvait le sanctionner pour ces faits. En effet, **pour infliger au fonctionnaire la sanction de révocation, la présidente du CCAS s'est fondée sur le fait que l'intéressé avait accepté l'héritage d'une personne dont il avait la charge en tant qu'aide à domicile, qu'il avait accepté que cette dernière cède gracieusement sa voiture à son fils et qu'il avait abusé de la faiblesse d'une personne vulnérable. La réalité des faits et leur caractère fautif ne sont plus contestés par le fonctionnaire, lequel soulève uniquement le caractère disproportionné de la sanction**.

■ UN FONCTIONNAIRE EST-IL TENU D'INFORMER UNE COLLECTIVITE PUBLIQUE AUPRES DE LAQUELLE IL POSTULE DE L'EXISTENCE D'UNE ENQUETE PENALE LE METTANT EN CAUSE ?

➤ CE n°441867 du 03/02/2023

Aucune disposition législative ou réglementaire ne faisant obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, celui-ci ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état.

■ SANCTION DISCIPLINAIRE

➤ CAA de Marseille n°21MA00447 10/01/2023

En l'absence de disposition législative contraire, **l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen.** Toutefois, **tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté.** Il ne saurait, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie. Il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir.

En l'espèce, un agent territorial du patrimoine principal de deuxième classe occupait un poste de surveillant du cimetière et exerçait par ailleurs des responsabilités syndicales.

Par un arrêté, le maire de la commune lui a infligé un blâme. Il s'est fondé sur deux notes rédigées par la directrice des opérations funéraires de cette commune, pour reprocher à ce dernier d'avoir manqué, d'une part, à son devoir d'obéissance, en ne respectant pas les directives et les consignes de travail, en refusant systématiquement d'appliquer les règles et en ne cessant pas de se déplacer sur l'ensemble des cimetières en dehors de ses autorisations syndicales et, d'autre part, à son

devoir de réserve, en divulguant de fausses informations auprès de ses collègues de travail.

Aucun des documents fournis par la commune pour justifier les faits reprochés à l'agent n'était suffisamment précis et circonstancié. Par conséquent, en l'absence de faits établis, le maire ne pouvait sanctionner l'agent. Les juges d'appel ont donc prononcé l'annulation de son blâme.

■ NOTE DE FRAIS DES AGENTS PUBLICS ET DES ELUS LOCAUX

➤ CE n°45252108/02/2023

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat indique que le droit à communication des budgets ne s'étend pas «aux pièces justificatives des opérations et documents de comptabilité qu'il appartient à l'ordonnateur et au comptable public de conserver, en vertu des dispositions de l'article 52 du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, lesquelles constituent des documents distincts des " comptes " visés par le droit de communication spécial établi par cet article du code général des collectivités territoriales. »

Toutefois, le juge administratif indique dans cet arrêt que « **des notes de frais et reçus de déplacements ainsi que des notes de frais de restauration et reçus de frais de représentation d'élus locaux ou d'agents publics constituent des documents administratifs, communicables à toute personne qui en fait la demande dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions du code des relations entre le public et l'administration.** »

Le Conseil d'Etat a considéré que de tels documents « qui ont trait à l'activité d'un élu local dans le cadre de son mandat et des membres de son cabinet dans le cadre de leurs fonctions, **ne sauraient être regardés comme mettant en cause la vie privée de ces personnes.** En outre, la communication des mentions faisant le cas échéant apparaître l'identité et les fonctions des personnes invitées ne porte pas davantage atteinte, par principe, à la protection de vie privée de ces autres personnes. Il appartient à l'autorité administrative d'apprécier au cas par cas, à la date à laquelle elle se prononce sur une demande de communication, si, eu égard à certaines circonstances particulières tenant au contexte de l'évènement auquel un document se rapporte, la communication de ces dernières

informations ou celle du motif de la dépense serait de nature, par exception, à porter atteinte aux secrets et intérêts protégés par les articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration, justifiant alors leur occultation.»

■ MONTANT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

➤ TA de Nîmes n°2103734 21/02/2023

Un agent demande au tribunal d'annuler la décision lui notifiant le montant du complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2021, soit 0 €.

En application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, alors en vigueur, **l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, qui donne lieu à un compte rendu.**

Par ailleurs, en vertu de l'article 4 du décret du 20 mai 2014, les fonctionnaires de l'Etat peuvent bénéficier **d'un CIA qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Le CIA est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté.**

En l'espèce, l'agent n'ayant pas bénéficié d'un entretien professionnel préalablement à l'arrêté fixant le montant de son CIA est fondé à demander l'annulation de cet arrêté.

■ ENTRETIEN PROFESSIONNEL

➤ CAA de Paris n°21PA05129 08/02/2023

Dans cet arrêt, la Cour administrative d'appel de Paris **précise les règles relatives à l'entretien professionnel des agents territoriaux notamment en ce qui concerne le délai de recours, la mention des signataires, la détermination des objectifs, l'appréciation de la manière de servir.**

Les juges d'appel indiquent tout d'abord que **la notification du compte rendu d'entretien professionnel alors qu'il n'a pas encore été visé par l'autorité territoriale, n'est pas de nature à faire courir le délai de recours contentieux imparti au**

fonctionnaire pour saisir le juge de l'excès de pouvoir.

Par ailleurs, l'agent estimait que le compte rendu de son entretien professionnel était illégal car il ne comportait pas le nom et le prénom du deuxième signataire mais les juges d'appel ont estimé que le fonctionnaire, employé depuis plusieurs années par la commune était en mesure d'identifier ce signataire.

Le fonctionnaire contestait aussi le fait que son compte rendu d'entretien professionnel mentionnait plusieurs objectifs professionnels alors qu'aucun objectif ne lui avait été fixé pour l'année en cours. **Mais les juges ont estimé que le fonctionnaire exerçait les mêmes fonctions depuis des années et que sa fiche de poste mentionnait les objectifs.**

L'agent contestait également l'appréciation portée sur le compte rendu qui ne reflétait pas sa valeur professionnelle. Toutefois, les juges ont précisé que l'agent avait fait l'objet d'un rapport disciplinaire avant son évaluation en raison de remarques agressives et déplacées à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie, ce qui expliquait que le compte rendu d'entretien mentionne que " la relation professionnelle s'est dégradée. "Les juges ont donc considéré que **quand bien même les compétences professionnelles et techniques seraient pour partie acquises, l'administration n'a pas entaché le compte rendu contesté d'une erreur manifeste dans l'appréciation de la manière de servir du fonctionnaire.**

■ COMPORTEMENT FAUTIF D'UN FONCTIONNAIRE

➤ CAA de Marseille n°21MA02174 24/01/2023

Un agent affecté sur un poste de surveillant de cimetières au sein du service surveillance et sécurité de la direction des opérations funéraires d'une commune, s'est vu infligé une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de trois jours. Le maire de la commune lui a reproché d'avoir adopté, à plusieurs reprises, un comportement déplacé à l'égard de familles venant se recueillir au cimetière où le fonctionnaire exerçait ses fonctions, consistant en des propos grossiers, agressifs et menaçants. L'agent se plaint qu'il a pu lui-même être victime de tels comportements de la part de certains usagers, dont

précisément ceux qui se sont plaints de lui, ou encore de prestataires de ce cimetière.

Toutefois, les juges d'appel ont considéré que cette circonstance ne permet pas de remettre en cause la réalité des griefs retenus à l'encontre du fonctionnaire et ne saurait, en tout état de cause, excuser son propre comportement agressif et inapproprié envers certains des usagers du

cimetière. Ils ont également estimé que la nature du lieu dédié au recueillement constituait une circonstance aggravante. Par conséquent, au regard des antécédents disciplinaires de l'agent, une sanction d'exclusion de trois jours n'est pas disproportionnée

QUESTIONS ECRITES

■ REGLES DE COORDINATION PUBLIC PRIVE POUR ASSURANCE CHOMAGE

➤ QE JOS n°02739 du 26/01/2023

En application des articles L. 5422-1 et L. 5424-1 du code du travail, les agents territoriaux peuvent percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire, et sous réserve de satisfaire les conditions d'attribution.

La comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte des différents employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et donc qui aura la charge de l'indemnisation. La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation **sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.**

L'indemnisation de l'allocation d'assurance chômage est dans tous les cas à la charge de l'employeur pour les fonctionnaires. En revanche, pour les agents contractuels, les collectivités territoriales peuvent adhérer à titre révocable au régime d'assurance chômage.

L'article 2 de 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 modifie les dispositions du I de l'article L. 5422-1 du code du travail (applicables aux salariés des secteurs public et privé), relatives aux conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Désormais, en cas de refus à deux reprises, au cours des douze mois précédents, d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée pour le même poste occupé auparavant en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission (avec une

rémunération et une durée de travail équivalentes et sans changement de classification ni de lieu de travail), le demandeur d'emploi **perdra le bénéfice des allocations chômage.**

Toutefois, le bénéfice des allocations chômage est maintenu dans deux hypothèses :

- d'une part si le demandeur d'emploi a été employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au cours de la même période,
- et d'autre part si la dernière proposition d'emploi adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi élaboré antérieurement à la date du dernier refus pris en compte.

■ STATUT DES GARDES CHAMPETRES

➤ QE JOS n°4128 du 26/01/2023

L'article L. 522-5 du Code de la sécurité intérieure indique que la réglementation de la carte professionnelle, de la tenue et de la signalisation des véhicules de service des gardes-champêtres sont fixées par arrêté du ministre de l'Intérieur et des Outre-mer. Or, le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer a été destinataire de plusieurs propositions d'élus territoriaux d'associations représentatives des gardes-champêtres.

Sur cette base, au premier trimestre 2023, une concertation sera organisée avec les associations représentatives des gardes champêtres et les instances représentatives des collectivités employant des gardes champêtres afin de définir des orientations à retenir.

■ RUPTURE CONVENTIONNELLE DES RELATIONS ENTRE UNE COLLECTIVITE ET UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

➤ QE JOS n°2234 du 26/01/2023

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versé à l'agent est défini par la convention signée par l'employeur territoriale et l'agent.

Si le fonctionnaire est recruté dans les six ans qui suivent la rupture conventionnelle pour occuper un emploi a sein de la collectivité avec laquelle il a conclu une rupture conventionnelle ou auprès d'un établissement public en relevant ou auquel appartient cette collectivité, il doit rembourser cette collectivité dans les deux ans qui suivent le recrutement du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée.

L'obligation de remboursement est conditionnée à la qualité de l'agent public sur le nouvel emploi.

En conséquence, un agent recruté sous le régime de droit privé par une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière n'a pas la qualité d'agent public et n'a pas à rembourser.

En revanche, le directeur et l'agent comptable de la régie (s'il a la qualité de comptable public) sont des agents publics et sont soumis à cette obligation de remboursement.

■ MISE EN PLACE D'UN TREIZIEME MOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

➤ QE JOAN n°2964 du 24/01/2023

Les primes de fin d'année ou treizième mois sont des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération.

Ces avantages collectivement acquis mis en place par les collectivités avant le 28 janvier 1984 sont maintenus lorsqu'ils sont pris en compte dans le budget de la collectivité. Ces avantages collectivement acquis constituent un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux. Et compte tenu de ce caractère dérogatoire, le législateur ne souhaite pas ouvrir à

nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales d'instituer par délibérations de tels avantages.

Toutefois, les collectivités peuvent prendre en compte un montant équivalent à ces avantages collectivement acquis au titre du RIFSEEP.

■ MODALITES DU REGIME INDEMNITAIRE AUX POLICIERS MUNICIPAUX

➤ QE JOAN n°1199 du 31/01/2023

Les modalités de versement et les taux du régime indemnitaire des policiers municipaux sont fixés par décret par dérogation à l'article L714-4 du code général de la fonction publique en application de l'article L714-13 du même code.

Ce régime indemnitaire se compose :

- de l'indemnité mensuelle spéciale de fonctions,
- de l'indemnité d'administration et de technicité pour les fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380 et les fonctionnaires de catégorie C,
- et, le cas échéant, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

S'agissant des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des directeurs de police municipale régis par le décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006, ils peuvent percevoir un régime indemnitaire composé d'une indemnité spéciale de fonctions constituée de deux parts (une part fixe d'un montant annuel maximum de 7 500 euros et d'une part variable déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un taux individuel fixé dans la limite de 25 %).

En raison de la spécificité des fonctions exercées par les fonctionnaires relevant des différents cadres d'emplois de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le RIFSEEP n'a pas été rendu applicable aux fonctionnaires de police municipale.

Le Gouvernement examine toutefois les évolutions possibles du régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale afin notamment d'en simplifier les règles.

VOS QUESTIONS

■ QUEL EST LE MONTANT DU «FORFAIT MOBILITE DURABLE» ?

À compter du 1^{er} janvier 2022, le montant annuel du forfait mobilité durable est fixé à :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours ;

Ce barème s'est substitué au dispositif de modulation du montant du forfait et du nombre minimal de déplacement à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année, dans les hypothèses où celui-ci a été recruté, radié des cadres, ou placé dans une position autre que la position d'activité en cours d'année. (suppression des articles 7 des décrets n°2020-543 du 9 mai 2020 et n°2020-1547 et n°1554 du 9 décembre 2020).

🔗 *Foire aux questions Forfait « mobilités durables » mise à jour le 14 décembre 2022.*

■ UN ADJOINT TECHNIQUE PEUT-IL BENEFCIER D'UNE INTEGRATION DIRECTE DANS LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES ?

Les fonctionnaires titulaires d'un CAP petite enfance et du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, ou du grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe, peuvent bénéficier d'une intégration directe dans le cadre d'emplois des ATSEM.

Il est possible d'accéder au cadre d'emplois des ATSEM par la voie du détachement ou de

l'intégration directe pour les fonctionnaires de catégorie C titulaire d'un grade d'avancement et du CAP petite enfance.

■ RETENUE SUR LA REMUNERATION POUR FAIT DE GREVE

La retenue sur rémunération pour absence de service fait due à la grève doit être proportionnelle à la durée de la grève.

La retenue est égale à :

- 1/30^{ème} pour une journée d'absence,
- 1/60^{ème} pour une demi-journée d'absence,
- 1/151,67^{ème} par heure d'absence.

Cette retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, primes et indemnités). Le versement du supplément familial de traitement doit être maintenu en intégralité.

La retenue ne donne pas lieu au prélèvement de cotisations ni de retenues pour pension. Par conséquent, les jours de grève ne sont pas pris en compte pour la retraite.

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 15 février 2023

Une fois les opérations de vote effectuées, les membres du conseil du conseil supérieur se sont penchés sur l'examen du rapport de la FS1 « sur les agents à temps non complet sur l'impact des lois NOTRe et MAPTAM sur les ressources humaines. »

- Ce rapport est la synthèse de deux notes de problématique issues des réflexions de la FS1 sur les profonds changements,

notamment statutaires, induits par les dernières réformes territoriales.

☞ Ce rapport a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 20 avis favorables à l'unanimité.
- **Collège des organisations syndicales** : 20 favorables à l'unanimité.

VU SUR LE NET

- **CYBERSECURITE : METHODE CLE EN MAIN POUR SENSIBILISER LES AGENTS DES COLLECTIVITES**

Sur le site <https://www.amf.asso.fr>

- **LA CNIL PUBLIE UN GUIDE POUR LES RECRUTEURS**

Sur le site <https://www.cnil.fr>

- **REFORME DES RETRAITES : LA CNIL INSTRUIT LES PLAINTES CONCERNANT LE MESSAGE DU MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Sur le site <https://www.cnil.fr>

- **REMUNERATION, PROTECTION SOCIALE... LES CHANTIERS 2023 DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

- **LOPMI : CE QUE LES POLICIERS MUNICIPAUX ET LES GARDES CHAMPETRES DOIVENT RETENIR**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

- **ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LA PARTICIPATION DES CATEGORIES « A » « B » ET « C »**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

- **PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE : COMMENT DISPOSER DE FORMATEURS AU SEIN DE SA COLLECTIVITE ?**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

- **CAP SUR LA JOURNEE NATION ACCES AUX DROITS POUR TOUS ! - VENDREDI 11 FEVRIER**

Sur le site <https://www.fiphfp.fr>

- **UN GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DU MENTORAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

■ **LA COMMISSION CONSULTATIVE DES
POLICES MUNICIPALES BIENTOT REACTIVEE**

Sur le site <https://www.banquedesterritoires.com>

■ **COMMENT ATTIRER ET FIDELISER LES
NOUVELLES GENERATIONS DANS LA
FONCTION PUBLIQUE**

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

■ **PARTICIPATION A LA PROTECTION SOCIALE
COMPLEMENTAIRE : UN MOYEN
D'AMELIORER L'ATTRACTIVITE D'UNE
COLLECTIVITE TERRITORIALE ?**

Sur le site <https://www.mnt.fr>

■ **QUELLES DIFFERENCES ENTRE LES RETRAITES
EN FRANCE ET DANS LES GRANDS PAYS DE
L'OCDE ?**

Sur le site <https://www.fipecoc.fr>

■ **FORFAIT MOBILITE DURABLE : PAS DE
POSSIBILITE DE MODULER LE MONTANT
DANS LES COLLECTIVITES LOCALES**

Sur le site <https://www.maire-info.com>

■ **TOUS LES OUTILS POUR VOUS
ACCOMPAGNER DANS VOTRE DECLARATION**

Sur le site <https://www.fiphfp.fr>

■ **MODALITES DE CALCUL ET DE VERSEMENT
DU SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT**

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>