

Edito :

Le mois de Décembre aura été marqué, comme à son habitude, par la publication de nombreux textes impactant fortement la gestion de vos ressources humaines en ce début d'année 2022, mais aussi la carrière des agents territoriaux.

En premier lieu, des textes viennent concrétiser les annonces de la Ministre de la Transformation de la Fonction Publique qui avait précisé, à plusieurs reprises, les grandes lignes concernant la revalorisation des salaires pour 2022 à savoir pas d'augmentation de la valeur du point d'indice mais des revalorisations ciblées pour les bas salaires notamment pour les agents de catégorie C et pour certaines professions particulièrement exposées notamment à la crise sanitaire.

D'une part, les employeurs verseront, pour le compte de l'État, la prime inflation de 100 € qui devra être réalisée au plus tard avant le 28 février prochain au profit des agents que vous avez employés au cours du mois d'octobre 2021.

D'autre part, la mise en œuvre de la réforme qui revalorise les carrières et les grilles indiciaires de l'ensemble des agents relevant de la catégorie C. Cette revalorisation est à mettre en parallèle avec le nouveau relèvement du minimum de traitement à l'indice majoré 343 afin que les agents puissent percevoir une rémunération au moins égale à celle du SMIC qui a de nouveau augmenté au 1^{er} janvier 2022.

Enfin, la transposition dans la territoriale du SEGUR de la Santé qui concerne l'intégralité de la filière médico-sociale qui vient revaloriser les indices de l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie A et B, mais aussi reclasser en catégorie B les auxiliaires de puériculture et créer un nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux.

En second lieu, le début de l'année 2022 sera également marqué par la naissance du Code Général de la Fonction Publique, du moins sa partie législative, qui fond dans un code l'ensemble des lois régissant la fonction publique et qui rentrera en vigueur le 1^{er} mars prochain.

D'autres décrets viennent encore pérenniser la modification du calcul du capital décès, définir les missions du référent laïcité ou consacrer la possibilité pour l'autorité territoriale d'imposer un engagement de servir pour les policiers municipaux.

En dernier lieu, vous noterez que l'année 2022 est une année d'élections nationales mais aussi professionnelles dans les différentes instances paritaires. Ces dernières sont prévues le 8 décembre 2022, et vos services seront mis à contribution tout au long de cette année pour actualiser la liste des fonctionnaires et agents contractuels présents dans vos effectifs aussi bien au 1^{er} janvier 2022 qu'au 8 décembre.

À ce titre, est paru le décret modifiant l'organisation et la composition des commissions consultatives paritaires (CCP).

Les agents du Pôle Juridique et Carrières du CDG60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires :	3
➤ Indemnité d'inflation au profit des agents publics territoriaux.....	3
➤ Revalorisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C et attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle	3
➤ Augmentation du minimum de traitement au 1 ^{er} janvier 2022	4
➤ Revalorisation de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale ..	5
➤ Code général de la fonction publique (CGFP).....	6
➤ Les Centres de gestion peuvent désormais faire office de médiateur.....	7
➤ Loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et dispositions applicables à la fonction publique	9
➤ Prolongation des modalités de dérogation du calcul du capital décès.....	9
➤ Détermination des missions, modalités et critères de désignation du référent laïcité.....	10
➤ Engagement de servir des policiers municipaux	11
➤ Précisions des modalités de mise en commun de policiers municipaux entre communes membres d'un syndicat de communes	13
➤ Modification de l'organisation et de la composition des commissions consultatives paritaires (CCP)	13
➤ Extension de la communication et de la conservation des bulletins de paie et de solde par voie électronique aux agents publics territoriaux.....	16
➤ Télétravail des femmes enceintes et des proches aidants.....	17
➤ Modification de la procédure de validation des services de non titulaire dans le régime des retraites CNRACL.....	17
Autres textes et dispositifs officiels :	18
➤ Un guide pour responsabiliser les employeurs sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	18
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :	18
➤ Une délibération sur le renouvellement d'un CDD en CDI n'est pas nécessaire	18
➤ Pas de modification des règles de promotion interne	19
Jurisprudences :	20
➤ Constitutionnalité des conditions de modification et de dénonciation des accords collectifs.....	20
➤ Illustration des limites d'une mutation interne d'office à l'initiative de l'autorité territoriale.....	21
➤ Une collectivité territoriale peut librement déterminer la rémunération d'un contractuel de droit public si elle n'est pas disproportionnée	22
➤ Un agent ayant volontairement quitté son emploi peut percevoir l'ARE	23

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Indemnité d'inflation au profit des agents publics territoriaux**

[Loi n° 2021-1549 du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, article 13](#)

[Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021](#)

À la suite des annonces gouvernementales pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants, a été instaurée, par la loi de finances rectificative pour 2021 du 1^{er} décembre 2021 en son article 13, une indemnité inflation afin de préserver le pouvoir d'achat de 38 millions de personnes résidant en France dont les agents publics.

Le décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 précise les conditions de versement, les bénéficiaires de l'indemnité, les modalités de versement et la compensation du versement par l'État.

Les principaux éléments à retenir sur cette aide sont :

- Son versement est obligatoire, il est effectué, pour le compte de l'Etat, par l'employeur des agents publics ou par certains organismes, d'ici janvier prochain et au plus tard le 28 février 2022 ;
- Elle bénéficie à l'ensemble des agents, quel que soit le statut, employés au cours du mois d'octobre 2021 et dont la rémunération est inférieure à un plafond de 26.000 euros bruts ;
- Les employeurs seront intégralement remboursés par l'Etat sous la forme d'une déduction de charges via la DSN.

Retrouvez [sur le site du CDG60](#) notre note d'information complète sur cette indemnité inflation.

➤ **Revalorisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C et attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle**

[Décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle](#)

[Décret n° 2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale](#)

Comme annoncée par le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique à la suite de la Conférence nationale sur les perspectives salariales de juillet 2021 et du Ségur de la santé, la revalorisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C est consacrée par deux décrets du 24 décembre 2021 parus au Journal Officiel du 28 décembre 2021.

Le décret n° 2021-1818 procède, en premier lieu, à la **modification du nombre d'échelons et de la durée de certains échelons** des grades de divers cadres d'emplois de la fonction

publique territoriale classés **dans les échelles de rémunération C1 et C2 et du grade d'agent de maîtrise.**

Il prévoit également pour l'année 2022 **l'attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année.**

Le décret n° 2021-1819 **revalorise**, quant à lui, à la même date, **l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3** applicables aux cadres d'emplois relevant du décret type du 12 mai 2016.

Les échelles de rémunération des cadres d'emplois des **agents de maîtrise, des agents de police municipale**, des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels et du corps des agents de police municipale de Paris sont également modifiées.

Si ces nouvelles grilles avaient été repensées à la suite du relèvement du minimum de traitement après la revalorisation du SMIC du 1^{er} octobre 2021, force est de constater que **ces grilles n'ont pas anticipé le dernier relèvement du minimum de traitement après la nouvelle revalorisation du SMIC intervenu le 1^{er} janvier 2022**, suite à la parution du décret n° 2021-1749 qui a augmenté le minimum de traitement à l'indice majoré (IM) 343 correspondant à l'indice brut 371.

Ainsi, certains échelons (les 3 premiers de C1 et le premier de C2) sont encore attachés à un IM qui reste en-deçà du minimum de traitement, **Les agents concernés devront donc être reclassés au 1^{er} janvier 2022 mais devront aussi être rémunérés sur la base de l'IM minimum de traitement, à savoir l'IM 343.**

Ces dispositions s'appliquent **au 1^{er} janvier 2022**, sauf pour les auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni pour les auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins, ces agents étant reclassés au 1^{er} janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B (voir ci-dessous).

Retrouvez sur [le site du CDG60](#), l'étude complète sur cette revalorisation des catégories C et les modèles mis à votre disposition.

➤ **Augmentation du minimum de traitement au 1^{er} janvier 2022**

[Décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Le SMIC a augmenté de 0,9 % au 1^{er} janvier 2022 pour passer à 10,57 euros SMIC brut horaire, soit 1.603,12 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (voir [décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#))

Ainsi et comme lors de la dernière augmentation du SMIC au 1^{er} octobre 2021 et afin d'éviter que des agents publics soient rémunérés en deçà du SMIC et bénéficient d'une indemnité différentielle, le décret 2021-1749 vient à nouveau relever le minimum de traitement dans la FP au 1^{er} janvier 2022 passant de l'IM 340 (IB 367) **à l'IM 343 correspondant à l'indice brut 371.**

Par conséquent, les agents publics (fonctionnaire, contractuel) occupant un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 343 doivent néanmoins percevoir le traitement afférent à l'indice majoré 343 (et indice brut 371). Cet indice de traitement correspond à une rémunération de 1.607,31€ bruts mensuels.

Retrouvez [sur le site du CDG60](#) notre note d'information complète sur cette indemnité inflation.

➤ **Revalorisation de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale**

[Décret n° 2021-1879 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2021-1880 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux](#)

[Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux](#)

[Décret n° 2021-1885 du 29 décembre 2021 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2021-1886 du 29 décembre 2021 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

Comme annoncée par le Ministère des Solidarités et de la Santé et le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques à la suite du Ségur de la santé, les cadres d'emplois de la filière médico-sociale vont bénéficier d'une revalorisation dans l'organisation de leur carrière et les grilles indiciaires. La revalorisation est consacrée par sept décrets du 29 décembre 2021 parus au Journal Officiel du 30 décembre 2021.

Les deux premiers sont relatifs à la carrière des fonctionnaires relevant de cadres d'emplois de catégorie A. Précisément, un décret modifie des dispositions statutaires des cadres d'emplois et l'autre apporte des changements aux grilles indiciaires.

Les troisième, quatrième et cinquièmes décrets concernent les nouveaux statuts particuliers des cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture respectivement. Ces cadres d'emplois relèvent désormais de la catégorie B.

Les deux derniers modifient les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois des catégories A et B, en voie d'extinction, afin de faire bénéficier leurs membres des revalorisations de carrières appliquées aux corps homologues de la fonction publique hospitalière.

Ces modifications entrent en vigueur au **1^{er} janvier 2022**.

Des fiches pratiques sont en cours de rédaction et seront bientôt disponibles sur notre site Internet pour plus d'informations.

➤ **Code général de la fonction publique (CGFP)**

[Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique](#)

[Tables de concordance](#)

Cette ordonnance a été élaborée en application de l'article 55 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Elle vient codifier à droit constant, **à partir du 1^{er} mars 2022**, la partie législative du code général de la fonction publique.

L'objectif étant de rendre plus lisible et accessible un statut modernisé pour satisfaire tant les attentes des agents publics que celles des encadrants ou des services des ressources humaines mais aussi, plus largement, des citoyens.

Cette codification regroupe donc l'ensemble des dispositions législatives sans les modifier et, à terme, réglementaires (prévu en 2023), applicables aux agents publics, titulaires comme contractuels.

Le code rappelle, ainsi au sein d'un même texte, les droits et devoirs de chacun, employeurs comme agents publics.

L'ordonnance comporte une annexe qui constitue la partie législative du code général de la fonction publique, elle est subdivisée en huit livres :

- **Le livre Ier (Droits, obligations et protections)** définit les éléments définissant le cadre d'exercice des agents publics : les droits et libertés, les protections accordées aux agents publics, les obligations et la déontologie.
- **Le livre II (Exercice du droit syndical et dialogue social)** définit les éléments constitutifs du dialogue social ainsi que sa mise en œuvre (organismes consultatifs, négociation, exercice du droit syndical, rapport social unique).
- **Le livre III (Recrutement)** est consacré au recrutement des agents publics, fonctionnaires ou contractuels. Les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction des trois versants sont traités dans un titre qui leur est consacré, tout comme les autres modalités d'accès aux fonctions publiques, tels que les recrutements sans concours ou les modalités spécifiques d'accès réservés aux militaires ainsi que les modalités d'emploi des personnes en situation de handicap ou encore le recours aux contractuels.
- **Le livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines)** détaille les notions de corps, de cadres d'emplois, ainsi que de formation professionnelle des agents. Un titre est consacré au télétravail, un autre aux réorganisations de service et un dernier aux organismes assurant des

missions de gestion tels que le Centre national de la fonction publique territoriale, les centres de gestion et le Centre national de gestion.

- **Le livre V (Carrière et parcours professionnels)** détaille les positions et mobilités, les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des agents ainsi que leurs possibilités d'avancement et de promotion. Le titre consacré à la discipline permet d'unifier les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires dans les trois fonctions publiques. Il comprend également un titre consacré à la perte d'emploi.
- **Le livre VI (Temps de travail et congés)** permet de réunir de façon lisible toutes les dispositions relatives à ce thème, en particulier en matière de durée du travail et de congés.
- **Le livre VII (Rémunération et action sociale)** rassemble les dispositions relatives à la rémunération des agents publics. Les avantages divers (notamment les logements de fonction) et la prise en charge des frais de déplacement sont inclus dans ce livre. Sont également inclus les éléments relatifs à l'action sociale (objectifs, prestations et gestion).
- **Le livre VIII (Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail)** comprend les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité mais aussi toutes les dispositions relatives à la prévention. Le titre II est consacré aux dispositifs de protections liées à la maladie, l'accident ou l'invalidité, similaires d'une fonction publique à l'autre.

À noter que l'article 3 de ladite ordonnance **abroge l'ensemble des dispositions codifiées au sein du code général de la fonction publique** ainsi que des dispositions en lien avec celui-ci et identifiées comme obsolètes.

Cette abrogation des textes historiques de la fonction publique nécessitera la modification des visas dans les actes pris par les collectivités (arrêtés, contrats, délibérations ...)

Pour nous aider dans ce travail nécessaire de mise à jour, Légifrance a publié deux tables de correspondances « Ancienne/nouvelle numérotation » et « Nouvelle/ancienne numérotation »

➤ **Les Centres de gestion vont pouvoir faire office de médiateur**

[Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire](#)

En son article 28, la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoit de confier la médiation comme une nouvelle mission des Centres de gestion (CDG). Il modifie à ce titre la loi du 26 janvier 1984 en créant un nouvel article 25-2, de même que le code de justice administrative.

Plus précisément, cet article 25-2 énonce que les CDG ont, d'une part, une mission **obligatoire** de médiation préalable avant tout recours contentieux et, d'autre part, une mission **facultative** de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties à un différend.

En premier lieu, les CDG devront mener une médiation préalable obligatoire avant tout recours contentieux. L'article 25-2 précité dispose en effet que « *les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative* ».

Concrètement, en vertu de cet article L. 213-11 du code de justice administrative, les CDG devront assurer une médiation préalable obligatoire pour les litiges nés de « *décisions individuelles qui concernent la situation de personnes physiques et dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'Etat* ».

Il faut néanmoins attendre ce décret pour connaître le champ de cette nouvelle mission obligatoire des CDG.

En second lieu, les CDG auront la faculté de mener, dans les domaines relevant de leurs compétences, une médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties à un contentieux, prévue aux articles L. 213-5 à L. 213-10 du code de justice administrative, « *à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions* ».

Selon l'article L. 213-5, les parties à un litige peuvent :

- en dehors de toute procédure juridictionnelle, organiser une mission de médiation et désigner la ou les personnes qui en sont chargées ;
- en dehors de toute procédure juridictionnelle, demander au président du tribunal administratif ou de la cour administrative d'appel territorialement compétent d'organiser une mission de médiation et de désigner la ou les personnes qui en sont chargées, ou lui demander de désigner la ou les personnes qui sont chargées d'une mission de médiation qu'elles ont elles-mêmes organisée.

Selon l'article L. 213-7, lorsqu'un tribunal administratif ou une cour administrative d'appel est saisi d'un litige, le président de la formation de jugement peut, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre celles-ci.

De la sorte, cette mission facultative des CDG, à l'initiative d'un juge administratif ou des parties à un litige, **ne peut se présenter qu'en-dehors des différends nés de décisions individuelles qui relèvent de la médiation préalable obligatoire.**

En pratique, les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions de médiation sont financées par les collectivités ou établissements qui confient à un CDG la mission de médiation, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire.

De plus, des conventions peuvent être conclues entre les CDG pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

➤ **Loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et dispositions applicables à la fonction publique**

[Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022](#)

La loi de financement de la sécurité sociale a pour objet de déterminer les conditions générales d'équilibre des comptes sociaux, d'établir les prévisions de recettes et de fixer les objectifs de dépenses pour l'année 2022.

Dans ce cadre, elle a des implications pour la fonction publique territoriale notamment :

- Sur l'affiliation à la sécurité sociale pour les agents publics qui participent en dehors de leur contrat de travail ou de leurs obligations de service à la campagne de vaccination (voir article 3),
- Sur les **cotisations ou primes versées par les employeurs publics et leurs agents aux contrats collectifs de protection sociale complémentaire** qui sont exonérés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale dès lors que la souscription des agents est obligatoire et de cotisation de sécurité sociale ou bénéficie d'un taux réduit de contribution (voir article 16),
- **Extension du complément de traitement indiciaire** (CTI) à certains agents publics (voir articles 42 et 43),
- Revalorisation au 1^{er} janvier de **l'allocation journalière de proche aidant en référence au SMIC** (voir article 54),
- **Prolongation de la suspension du jour de carence** en raison de congés de maladie liés à la Covid-19, **jusqu'au 31 décembre 2022** (article 93).

➤ **Prolongation des modalités de dérogation du calcul du capital décès**

[Décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé](#)

Le décret prolonge **sans date de fin** les modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé, qui avaient été consacrées par le [décret n° 2021-176 du 17 février 2021](#).

En effet, ce décret prévoyait que le capital décès des agents publics décédés entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021 n'était plus forfaitaire mais était déterminé par la rémunération détenue par l'agent.

Pour rappel :

Pour un fonctionnaire CNRACL décédé avant l'âge légal de départ à la retraite (article 1 du décret du 17 février 2021), le montant du capital décès est égal à la dernière rémunération brute annuelle d'activité de l'agent, telle que prévue par les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (traitement, indemnité de résidence, SFT et toute autre indemnité). Le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

Pour un fonctionnaire CNRACL décédé après l'âge légal de départ à la retraite (article 2 du décret du 17 février 2021), le montant du capital décès est égal au quart de la dernière rémunération brute annuelle d'activité de l'agent, telle que prévue par les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (traitement, indemnité de résidence, SFT et toute autre indemnité).

Le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

Pour les agents publics IRCANTEC (article 3 du décret du 17 février 2021), le montant du capital décès complémentaire versé par l'IRCANTEC aux ayants droits de l'affilié est égal à la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès, auquel est soustrait le montant du capital décès (soit 3 472 € en 2021).

À noter que cette dernière disposition ne sera pas applicable si le montant du capital décès complémentaire est inférieur à 75 % des émoluments des douze mois précédant le décès.

Comme annoncé par la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, ces modalités dérogatoires de calcul du capital décès avaient vocation à être pérennisées. De la sorte, le présent décret prolonge leur application **sans limite de durée**. En effet, les dispositions sont applicables aux capitaux décès versés aux ayants droit de l'agent public décédé **à compter du 1^{er} janvier 2021**.

➤ **Détermination des missions, modalités et critères de désignation du référent laïcité**

[Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique](#)

L'article 28 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires crée un référent laïcité désignée par chaque administration de l'État, collectivité territoriale ou établissement public mentionnés à l'article 2 de cette même loi, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.

Ce référent est également chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Le décret détermine les missions, les modalités et les critères de désignation de ce référent laïcité.

- **Sur la désignation du référent laïcité :**

Le référent laïcité est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses fonctions, c'est-à-dire par :

1° soit l'autorité territoriale non affiliées à un centre de gestion ;

2° soit par le président du centre de gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés, obligatoirement ou volontairement, au CDG.

L'autorité de désignation peut prévoir qu'un même référent soit désigné pour plusieurs services placés sous son autorité ou pour plusieurs établissements publics relevant de sa tutelle ou encore être commun à des services placés sous son autorité ainsi qu'à un ou plusieurs établissements publics relevant de sa tutelle.

Le référent est choisi parmi les magistrats, fonctionnaires et militaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

L'autorité de désignation informe, par tout moyen permettant d'en assurer une publicité suffisante, les agents placés sous son autorité de la désignation du référent laïcité et des modalités permettant d'entrer en contact avec ce dernier.

- **Sur les missions du référent laïcité :**

Le référent laïcité exerce les missions suivantes :

1° Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;

2° La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe ;

3° L'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

À la demande de l'autorité de désignation, le référent peut être sollicité en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.

Les modalités d'exercice des missions prévues au présent article peuvent être précisées par l'autorité de désignation.

Le référent laïcité établit également un rapport annuel d'activité qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés par ce dernier dans les services auprès desquels il est placé et qui rend compte de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulée.

Il adresse ce rapport à l'autorité de désignation. Une synthèse du rapport est transmise aux membres du comité social compétent.

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics, le rapport annuel est en outre transmis simultanément par l'autorité territoriale à l'organe délibérant et au préfet de département.

A noter : pour les collectivités affiliées, le CDG60 exerce déjà cette mission obligatoire au même titre que celle de référent déontologue.

➤ **Engagement de servir des policiers municipaux**

[Décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux](#)

Pris pour l'application de l'[article L. 412-57 du code des communes](#) créé par l'[article 9 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021](#) pour une sécurité globale préservant les libertés, le décret précise les modalités de mise en œuvre de l'engagement de servir, pendant trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, qui peut être imposé par la commune ou

l'établissement public de coopération intercommunale au fonctionnaire stagiaire recruté dans un cadre d'emplois de la police municipale.

Précision : Lorsque la commune ou l'EPCI qui recrute un fonctionnaire stagiaire dans un cadre d'emplois de la police municipale impose un engagement de servir en application de l'article L. 412-57 du code des communes, il l'en informe par écrit préalablement à sa nomination.

À cette fin, le fonctionnaire stagiaire souscrit, au moment de sa nomination, un engagement écrit de servir la commune ou l'EPCI qui le recrute pendant une durée ne pouvant excéder trois ans à compter de la date de sa titularisation.

Cet engagement précise, outre sa durée, les conséquences de sa rupture consistant en une obligation de remboursement par le fonctionnaire à la commune ou à l'EPCI d'une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application.

En cas de rupture de cet engagement, le fonctionnaire rembourse, à la demande de l'employeur territorial, une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application. Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser tiennent compte du temps passé sur le poste après la titularisation.

Précisément, le montant du remboursement est fixé à 10 877 € pour les agents de police municipale, à 16 789 € pour les chefs de service de police municipale et à 39 875 € pour les directeurs de police municipale.

Le montant du remboursement tient compte de la date à laquelle intervient la rupture de l'engagement, appréciée à compter de la date de titularisation du fonctionnaire, conformément aux taux fixés ci-après applicables aux fonctionnaires des trois cadres d'emplois de la police municipale :

1 ^{ère} année	100 %
2 ^{ème} année	60 %
3 ^{ème} année	30 %

En cas de remboursement de cette somme forfaitaire en application du présent article, il ne peut être fait application des dispositions prévues au second alinéa de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 (à savoir l'indemnité due par la collectivité d'accueil au titre de la rémunération et du coût des formations suivis par l'agent muté dans les 3 ans de sa titularisation).

Toutefois, le maire ou le président de l'EPCI **peut dispenser** le fonctionnaire qui rompt son engagement de tout ou partie du remboursement, **pour des motifs impérieux notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial**.

Le fonctionnaire concerné fournit tout justificatif de nature à prouver le motif impérieux ayant conduit à la rupture de son engagement de servir.

Si la dispense porte sur la totalité du remboursement, il est fait application des dispositions prévues au second alinéa de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984.

➤ **Précisions des modalités de mise en commun de policiers municipaux entre communes membres d'un syndicat de communes**

[Décret n° 2021-1640 du 13 décembre 2021 relatif au recrutement d'agents de police municipale par un syndicat de communes en application de l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure](#)

Le décret fixe les modalités de mise en commun entre communes des agents de police municipale lorsque ceux-ci sont recrutés par un syndicat de communes.

Il est prévu un délai de six mois pour que les syndicats de communes, formés sur le fondement de l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure avant la publication de ce décret, mettent en conformité leurs statuts.

En effet, selon cet article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure, les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent former un syndicat de communes afin de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune des communes.

➤ **Modification de l'organisation et de la composition des commissions consultatives paritaires (CCP)**

[Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret pris en application de la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, révisé la composition des commissions consultatives paritaires (CCP) en supprimant la distinction par catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances et prend acte de la suppression des conseils de discipline de recours. Les autres dispositions concernent la désignation des représentants du personnel et le fonctionnement de l'instance.

Ce décret vient donc modifier le décret initial n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Il supprime ainsi dans le titre du décret : « et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels » et son titre II sur conseils de discipline de recours.

- **Sur la composition des CCP :**

Répondant à une demande, notamment des CDG, fondée sur les difficultés d'organisation de cette instance dues à l'absence de candidature des organisations syndicales lors des élections et au peu d'engouement manifesté par les agents contractuel tirés au sort pour y participer, le principal impact de ce texte est donc de supprimer de la notion de catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Ainsi, **lors du prochain renouvellement des instances en décembre prochain, il n'y aura donc plus qu'une seule et même instance pour toutes les catégories** (A, B et C) et plus 3 comme pour les CAP.

La commission consultative paritaire comptera un nombre de représentants titulaires du personnel déterminé en proportion de l'effectif d'agents contractuels. Le décret modifie néanmoins les tranches d'effectifs et le nombre de représentants titulaires correspondants. Il y avait auparavant 8 tranches, il n'y en aura plus que 7.

Ancien tableau		Nouveau tableau	
Effectifs d'agents contractuels par catégorie	Nombre de représentants	Effectifs d'agents contractuels	Nombre de représentants
Effectif inférieur à 11	1	-	-
Effectif au moins égal à 11 et inférieur à 50	2	Effectif inférieur à 25	2
Effectif au moins égal à 50 et inférieur à 100	3	Effectif au moins égal à 25 et inférieur à 100	3
Effectif au moins égal à 100 et inférieur à 250	4	Effectif au moins égal à 100 et inférieur à 250	4
Effectif au moins égal à 250 et inférieur à 500	5	Effectif au moins égal à 250 et inférieur à 500	5
Effectif au moins égal à 500 et inférieur à 750	6	Effectif au moins égal à 500 et inférieur à 750	6
Effectif au moins égal à 750 et inférieur à 1000	7	Effectif au moins égal à 750 et inférieur à 1000	7
Effectif au moins égal à 1000	8	Effectif au moins égal à 1000	8

- **Sur la désignation des membres :**

Sont électeurs à la CCP, les agents contractuels de droit public qui exercent leurs fonctions ou sont en congé rémunéré ou en congé parental et qui bénéficient :

- o soit d'un contrat à durée indéterminée,
- o soit, **depuis au moins deux mois**, d'un contrat d'une durée minimale de six mois, (alignement sur la qualité d'électeur contractuel au CST)
- o soit d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois.

Pour les opérations électorales, le décret prévoit la répartition des suffrages en cas de liste commune établie par des organisations syndicales.

Comme cela a été prévu pour les CAP ou le CST, lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement soit par un suppléant relevant de la même organisation syndicale, soit par le premier candidat non élu restant sur la même liste.

- **Sur les compétences de la CCP :**

L'article 20 du décret 2016-1858 est remanié. Ainsi, la commission consultative paritaire connaît :

Des questions d'ordre individuel relatives :

- a) Au licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception de l'agent recruté en application des articles 47, 110 et 110-1 (ajout des collaborateurs de groupe d'élus) de la loi du 26 janvier 1984 ;
- b) Au non-renouvellement du contrat d'une personne investie d'un mandat syndical ;

c) Au licenciement pour inaptitude physique définitive de l'agent selon les modalités prévues aux articles 13 et 39-5 du décret du 15 février 1988.

Des décisions refusant le bénéfice d'un congé pour formation syndicale ou d'un congé avec traitement pour les représentants du personnel du CHSCT ou CST pour suivre une formation de 2 jours en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ainsi qu'en cas de double refus successif d'une formation prévue aux 2° à 5° de l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, à savoir :

2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;

3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;

4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;

5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Auparavant, les CCP étaient juste informées des refus de congés de formation syndicale, il y a là encore un alignement sur les compétences des CAP.

Elle se réunit en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction autres que l'avertissement et le blâme.

Elles sont saisies, à la demande de l'intéressé :

1° Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;

2° Des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;

3° Des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;

4° Du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement ;

5° Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET).

Là encore, les agents contractuels pourront, à l'instar des fonctionnaires, saisir directement la CCP d'une décision de refus relative au CET.

À noter que l'article relatif aux compétences de la CCP est d'application immédiate.

- **Sur le fonctionnement de l'instance :**

Comme cela a également été prévu pour les CAP et le CST, un membre quittant la séance peut être remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre de la commission pour voter en son nom.

Toutefois, un membre ne peut recevoir qu'une seule délégation de vote.

De la même façon, il est prévu que les réunions de la CCP puissent être organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières, par référence au fonctionnement des CAP.

➤ **Extension de l'application des modalités de communication et de conservation des bulletins de paie et de solde par voie électronique aux agents publics territoriaux**

[Décret n° 2021-1752 du 21 décembre 2021 relatif aux modalités d'utilisation par certaines personnes morales de droit public de l'espace numérique sécurisé des agents publics et modifiant la durée de conservation des données au sein de ce traitement](#)

Déjà instituée pour les personnels civils de l'État, des magistrats et des militaires, la mise à disposition sous forme électronique des bulletins de paie ou de solde par le [décret n° 2016-1073 du 3 août 2016](#) est étendue à l'ensemble des agents publics par le décret n° 2021-1752 du 21 décembre 2021.

Il prévoit en effet l'application notamment aux personnels des établissements publics des collectivités locales, des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux, des établissements publics locaux, des modalités de communication et de conservation sur support électronique des bulletins de paie et de solde en vigueur pour les agents de l'État, avec une conservation des documents par la direction générale des finances publiques (DGFIP) pendant toute la carrière de l'agent et jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de soixante-quinze ans.

Il modifie également le [décret n° 98-902 du 8 octobre 1998](#) relatif à la rémunération de certains services rendus par la DGFIP pour prévoir que la mise à disposition de l'espace numérique de la DGFIP fait l'objet d'une rémunération de la part des personnes morales qui adhéreront à la prestation. À cette occasion, une actualisation est apportée à ce même décret pour tenir compte de l'organisation des services déconcentrés de la DGFIP.

À ce titre, le décret du 3 août 2016 modifié énonce que les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles **peuvent mettre à disposition de leurs agents l'espace numérique dans les conditions prévues.**

Le calendrier et les modalités de cette mise à disposition peuvent être précisés par convention approuvée par décision de l'organe délibérant de la collectivité, de l'établissement, du service social ou médico-social ou de l'établissement public local.

Concrètement, les bulletins de paie et l'état annuel indiquant le montant du revenu imposable perçu sont dématérialisés et mis à disposition des agents sur un espace numérique sécurisé, créé et administré à cet effet par la DGFIP, qui est destiné à accueillir, tant le bulletin de paie dématérialisé que le bulletin de pension et qui pourra être utilisé ultérieurement pour accueillir d'autres documents d'information.

Les documents enregistrés dans l'espace numérique sont conservés tout au long de la carrière de l'agent et jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de soixante-quinze ans.

L'agent reçoit de la direction générale des finances publiques, sous réserve qu'il ait fourni une adresse électronique valide, une notification par voie électronique l'informant de la mise à disposition sur son espace numérique sécurisé du bulletin et de l'état annuel.

➤ **Télétravail des femmes enceintes et des proches aidants**

[Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)

Conformément à [l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021](#), actant des évolutions réglementaires et des principes directifs en matière de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, le décret n° 2021-1725 transpose les quotités de télétravail maximales des femmes enceintes et des proches aidants.

Il modifie ainsi l'article 4 du décret du 11 février 2016 sur les dérogations à la quotité maximales de télétravail, qui ne peut normalement pas être supérieure à trois jours par semaine, et introduit donc deux nouvelles dérogations à savoir :

- A la demande des femmes enceintes ;
- Ou à la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à [l'article L. 3142-16 du code du travail](#), pour une durée de trois mois maximum, renouvelable.

Les agents concernés pourront donc être autorisés temporairement sur leur demande à télétravailler plus de 3 jours par semaine.

Le décret précise que les femmes enceintes qui bénéficieraient déjà d'une dérogation accordée au titre de l'ancienne réglementation, en raison de leur état de santé pour une durée de 6 mois après avis du service de médecine de prévention, sont regardées comme bénéficiaires de la nouvelle dérogation issue de ce décret.

➤ **Modification de la procédure de validation des services de non titulaire dans le régime des retraites CNRACL**

[Décret n° 2021-1604 du 9 décembre 2021 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

Le décret modifie la procédure de validation de services effectués en qualité d'agents non titulaires des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), en précisant, pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1^{er} janvier 2013 ou le 1^{er} janvier 2015, la procédure de demande de validation des services de non titulaires.

Afin de faire valoir les services en qualité de non-titulaires, la procédure suivante doit être respectée comme le prévoit l'article 50 du [décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL](#) prévoit la procédure à suivre.

Dans le cadre de cette procédure, le présent décret prévoit désormais qu'en l'absence de retour par l'employeur, la caisse enjoint à cet employeur, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette injonction, de lui transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires dans le délai fixé par un arrêté ministériel.

Le fonctionnaire et son employeur actuel sont informés par la caisse, lors de la transmission de cette injonction, de l'absence de réponse apportée par l'employeur à la demande effectuée.

À cette occasion, la caisse leur communique le dossier d'instruction et la liste des pièces complémentaires manquantes. Le fonctionnaire ou son employeur actuel peuvent

transmettre ce dossier et ces pièces à la caisse, dans le même délai que celui imparti à l'employeur pour satisfaire l'injonction.

À l'expiration du délai prévu par arrêté ministériel, la caisse statue sur la demande de validation au vu des informations dont elle dispose et peut notamment faire droit à la demande au vu des éléments apportés par le fonctionnaire ou par son employeur actuel. Elle notifie sa décision au fonctionnaire dans le délai prévu à cette fin par l'arrêté.

Pour rappel, l'article 8 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 précité énonce que la totalité des périodes, quelle qu'en soit la durée, effectuées, de façon continue ou discontinue, sur un emploi à temps complet ou non complet, occupé à temps plein ou temps partiel, en qualité d'agent non titulaire auprès de l'un des employeurs mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite est admise à la validation par les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

Autres textes et dispositifs officiels :

- **Un guide pour responsabiliser les employeurs sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

[Lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique - Guide des outils statutaires et disciplinaires, DGAFP, 30 novembre 2021](#)

Afin de mettre en œuvre une « *politique active* » de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a présenté un projet de guide des outils statutaires et disciplinaires de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Présenté aux représentants du personnel et des employeurs le 7 décembre 2021, ce guide a pour objectif « *d'accompagner les employeurs publics confrontés à de tels comportements dans la prise en charge des victimes et le traitement des auteurs de ces actes* ».

Plus encore, il incite les employeurs à être plus proactifs dans le traitement et la sanction des faits de violence sexistes ou sexuelles et il les appelle à mettre en œuvre, le cas échéant, les procédures répressives prévues par le code pénal ou les procédures disciplinaires prévues par le statut de la fonction publique.

Dans le détail, le projet de guide est divisé en deux parties. La première définit les actes et comportements susceptibles d'être qualifiés de violences sexistes et sexuelles. La seconde partie détaille les mesures managériales comme disciplinaires dont disposent les employeurs pour accompagner les agents victimes de tels actes, pour mettre un terme à ceux-ci mais également pour sanctionner les agents qui en seraient les auteurs.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

- **Une délibération sur le renouvellement d'un CDD en CDI n'est pas nécessaire**

[JO Sénat du 11/11/2021 - page 6344](#)

Le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a été interrogé par un sénateur sur les formalités d'une CDIisation d'un agent contractuel employé depuis plus de 6 ans dans la même collectivité.

À cette question, le Ministère répond qu'il n'y a pas de formalités particulières à l'exception, d'une part, de la création de l'emploi concerné et, d'autre part, de la vérification des conditions ouvrant droit à un CDI en vertu de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984.

En effet, il rappelle les dispositions de l'article 34 de cette loi selon lesquelles « *les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés. Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent* ».

À ce titre, « *le renouvellement d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour pourvoir un emploi permanent, lorsque les conditions fixées à l'article 3-4 de la même loi sont remplies (agent justifiant d'une durée de services publics d'au moins six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique), ne nécessite aucune formalité spécifique y compris de la part de l'assemblée délibérante, l'emploi étant déjà créé* ».

➤ **Pas de modification des règles de promotion interne**

[JO, 19 octobre 2021, page 7696](#)

Le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a été interrogé par une députée sur l'impérieuse nécessité de réviser, en les assouplissant, les règles d'accession par promotion interne à la catégorie B des agents de catégorie C ayant l'ancienneté et les conditions d'accès au grade supérieur, notamment dans la fonction publique territoriale.

La députée regrette en effet que nombreux sont les agents qui plafonnent depuis de (trop) longues années dans leur grade d'adjoint administratif (parfois avec des anciennetés très supérieures à la durée exigée réglementairement pour accéder à la catégorie B et en dépit de mérites professionnels avérés et reconnus) et qui ne peuvent être promus en raison des règles en vigueur : celles-ci sont inadaptées à la situation présente de la structure des effectifs des communes, à l'état du marché de l'emploi dans la FPT et surtout à l'insuffisance quantitative des promotions de candidats recrutés au grade de rédacteur par concours.

À ces remarques, le Ministère répond que les règles actuelles de la promotion interne ne seront pas modifiées.

En effet, il précise, d'une part, que la promotion interne est un dispositif dérogatoire à l'accès à un emploi public sans concours et offre ainsi « *aux agents titulaires qui ont fait la preuve de leur valeur professionnelle et détiennent l'aptitude à exercer des fonctions supérieures, une possibilité de promotion interne, laquelle leur permet d'évoluer vers une catégorie supérieure sans avoir satisfait à la réussite d'un concours* ».

Il enchaîne, d'autre part, sur le fait que « *le principe des quotas constitue une règle homogène de promotion interne pour des agents qui, bien qu'appartenant à un même cadre d'emplois, relèvent d'employeurs différents. Il permet, en outre, d'assurer une*

sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'État, respectant en cela la parité entre les deux fonctions publiques et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours ».

Toutefois, le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a indiqué que si le recours accru aux contractuels, permis par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, traduit une baisse du recrutement de fonctionnaire, « *une réflexion pourrait être engagée pour aménager, au niveau réglementaire, ces quotas en vue de prendre en compte, outre le recrutement de fonctionnaires, celui de contractuels sur emploi permanent, en vue de ne pas faire baisser les possibilités de promotion interne des fonctionnaires* ».

Jurisprudences :

➤ **Constitutionnalité des conditions de modification et de dénonciation des accords collectifs**

[Décision n° 2021-956 QPC du 10 décembre 2021](#)

Dans sa décision QPC, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la constitutionnalité des dispositions de l'article 8 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Des organisations syndicales avaient en effet soulevé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) devant le Conseil d'État qui, le 5 octobre 2021, l'avait transmise devant les sages du Conseil constitutionnel.

Cet article consacre la faculté de réviser, suspendre et dénoncer les accords signés à la suite d'une négociation collective menée entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives.

Plus précisément :

- les dispositions contestées du premier alinéa du paragraphe III de l'article 8 octies prévoient que les accords collectifs conclus dans la fonction publique peuvent être modifiés par des accords adoptés dans le respect de la condition de majorité, c'est-à-dire par des organisations syndicales représentant la majorité au moins des suffrages exprimés ;
- les dispositions contestées du dernier alinéa du même paragraphe permettent la dénonciation totale ou partielle d'un accord par les parties signataires, et sous réserve, pour les organisations syndicales, du respect de la même condition de majorité.

Les organisations syndicales requérantes soutiennent que, en ne permettant pas à des organisations syndicales représentatives de demander la révision ou la dénonciation d'un accord conclu dans la fonction publique au motif qu'elles n'en seraient pas signataires, les dispositions renvoyées méconnaîtraient la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs.

Le Conseil constitutionnel considère malgré tout que ces dispositions sont conformes à la Constitution.

En premier lieu, le principe selon lequel les accords peuvent être modifiés par des accords signés dans le respect d'une condition de majorité n'a, par lui-même, « *ni pour objet ni pour*

effet d'interdire aux organisations syndicales représentatives qui n'étaient pas signataires d'un accord collectif de prendre l'initiative de sa modification ».

En second lieu, « *en réservant le droit de dénoncer un accord aux seules organisations qui sont à la fois signataires de cet accord et représentatives au moment de sa dénonciation, les dispositions contestées du dernier alinéa du même paragraphe III ont pour objectif d'inciter à la conclusion de tels accords et d'assurer leur pérennité* ». De plus, « *les organisations syndicales représentatives respectant la condition de majorité peuvent, même sans être signataires d'un accord, demander d'ouvrir une négociation en vue de sa modification ou participer à la négociation d'un nouvel accord, dans le cadre prévu par l'article 8 quinquies de la loi du 13 juillet 1983* ».

➤ **Illustration des limites d'une mutation interne d'office à l'initiative de l'autorité territoriale**

[CAA, Nancy, 22 juin 2021, n° 19NC02522](#)

Un agent de maîtrise principal a été recruté sur un poste de dessinateur. À la suite d'une réorganisation des services municipaux et du redéploiement des effectifs, le maire de la commune l'a affecté sur un poste de contrôleur de maintenance et d'exploitation du complexe sportif et culturel, ce que l'agent a contesté.

Le juge administratif lui a donné raison. En effet, il résulte de la comparaison des fiches de poste que la situation professionnelle de l'agent a substantiellement été modifiée et que la décision du maire caractérisait ainsi une transformation de poste constitutive d'une mutation interne.

En l'espèce, le juge considère que le changement de missions modifie considérablement la situation de l'agent :

- D'une part, il a perdu des responsabilités techniques.
- D'autre part, il a perdu sa nouvelle bonification indiciaire.
- En outre, il est désormais soumis à des gardes et des astreintes, ce qui modifie ses conditions de travail.

Si l'intérêt du service peut justifier une réorganisation et un tel changement d'affectation d'un agent public, il n'en demeure pas moins que la transformation de poste doit être légale. Par exemple, il faut que les nouvelles missions soient conformes avec celles que permet d'exercer le grade dont est titulaire ledit agent public.

Or en l'espèce, le juge d'appel constate que la nouvelle affectation est illégale car les fonctions attribuées à l'agent ne correspondent pas à celles de son grade d'agent de maîtrise principal, portant ainsi atteinte à l'une des garanties fondamentales des fonctionnaires selon laquelle ils ont le droit de recevoir une affectation conforme à leur grade.

En effet, le nouveau poste consiste à accueillir et orienter les usagers du service, à nettoyer les locaux, à participer à l'entretien des espaces verts attenants au complexe, à préparer et participer à la manutention de mobilier, à superviser les petits travaux de maintenance, à gérer les accès du complexe sportif, surveiller les installations et ponctuellement assurer des tâches de gardiennage des manifestations qui se déroulent dans le complexe sportif. Force est de constater que « *ces missions, qui ne nécessitent aucune expérience professionnelle confirmée et qui n'impliquent ni un encadrement, ni un savoir-faire particulier, ne relèvent pas de celles qui incombent à un agent de maîtrise principal* ».

➤ **Une collectivité territoriale peut librement déterminer la rémunération d'un contractuel de droit public si elle n'est pas disproportionnée**

[CAA, Versailles, 17 juin 2021, n° 19VE04099](#)

Un agent public contractuel, recruté en tant qu'assistant territorial d'enseignement artistique, conteste sa rémunération au motif où elle serait insuffisante par rapport à celle que percevrait un fonctionnaire relevant du grade d'assistant territorial d'enseignement artistique.

Il soutient en effet que la jurisprudence du Conseil d'État en vertu de laquelle les agents contractuels et les fonctionnaires ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public alors même qu'ils exerceraient les mêmes fonctions, qui autorise une différence de traitement, en particulier en matière de rémunération, méconnaît le principe d'égalité de rémunération des agents contractuels et des fonctionnaires placés dans une situation comparable tel que défini par la clause 4 de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 et réaffirmé par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne dans sa décision du 20 juin 2019 (aff. C-72/18).

Ainsi, en ne la faisant pas bénéficier de la même méthode de rémunération que celle appliquée aux assistants territoriaux d'enseignement artistique titulaires, la commune a commis une faute engageant sa responsabilité.

Or, la cour administrative d'appel de Versailles n'a pas considéré que la rémunération de l'agent requérant était manifestement disproportionnée.

En premier lieu, elle commence par préciser que la commune n'a pas commis de faute de nature à engager sa responsabilité par le fait d'avoir déterminé la rémunération en fonction de la durée hebdomadaire de 35 heures au prorata du temps de travail réalisé, alors même que le contrat a été conclu au visa du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

En second lieu, les juges d'appel relèvent que la requérante n'est pas fondée à soutenir qu'elle se trouvait dans une situation identique à celle d'un assistant territorial d'enseignement artistique titulaire pouvant justifier une rémunération équivalente.

En troisième lieu, ils rejettent l'argument selon lequel la jurisprudence administrative serait contraire au droit de l'Union européenne au motif que les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public et peuvent donc avoir une rémunération différente.

En effet, la cour juge :

- D'une part, que la réglementation nationale, qui ne comporte pas de dispositions relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, n'interdit pas que les agents contractuels bénéficient des mêmes modalités de rémunération que les agents titulaires.
- D'autre part, que la différence en litige n'est fondée que sur le contrat signé par l'agent.

Aussi, « en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi

que son évolution ». À ce titre, « l'administration n'est pas tenue de soumettre les uns et les autres à la même réglementation, notamment en ce qui concerne les modalités de leur rémunération ».

En quatrième lieu, la cour rappelle qu'il appartient ainsi au juge de vérifier si l'administration n'a pas fixé une rémunération constitutive d'une erreur manifeste d'appréciation.

À cet égard, il s'avère que l'agent requérant ne prenait en compte que la seule rémunération indiciaire qui aurait été la sienne si son obligation de service hebdomadaire avait été de vingt heures, sans inclure ses compléments de rémunération, c'est-à-dire une indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante, notamment une indemnité de résidence et une prime mensuelle.

Ainsi, le montant total de sa rémunération n'était pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation.

➤ **Un agent ayant volontairement quitté son emploi peut percevoir l'ARE**

[Conseil d'État, 5 juillet 2021, n° 429191](#)

Un agent contractuel, exerçant les fonctions d'attaché de presse au sein d'une commune, a quitté volontairement son emploi après 3 ans de bons et loyaux services et s'est inscrite à Pôle Emploi.

Toutefois après plus de 4 mois au chômage sans avoir réussi à retrouver un emploi, il a demandé à la commune de lui verser des allocations d'aide au retour à l'emploi.

Le Maire a rejeté cette demande au motif que l'agent avait volontairement quitté son emploi au sein de la commune.

Après une première ordonnance de référé suspendant cette 1^{ère} décision, le maire a pris une nouvelle décision de refus, elle-même à nouveau suspendu par le juge des référés avant que le Tribunal Administratif annule au fond les décisions de refus opposées par le Maire. La commune s'est alors pourvue en cassation contre ce jugement.

Le Conseil d'Etat rappelle, en se fondant sur les dispositions des articles L 5421-1 et L. 5424-1 du code du travail ainsi que celles de l'accord n° 12 du 14 avril 2017 pris pour l'application de l'article 46 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, **que les agents publics ayant quitté volontairement leur emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre leur volonté, en dépit de démarches actives de recherche d'emploi, ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'ils satisfont à l'ensemble des conditions suivantes :**

- L'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées, depuis au moins 121 jours ou lorsqu'il s'agit d'une demande de rechargement des droits au titre de l'article 28, avoir épuisé ses droits depuis au moins 121 jours ;
- Il doit remplir toutes les conditions auxquelles le règlement général subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation ;
- Il doit enfin apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation

En l'état, la haute juridiction constate que si l'agent a effectivement quitté volontairement son emploi au sein de la commune, il s'est inscrit comme demandeur d'emploi et a présenté sa candidature à de nombreuses offres d'emploi correspondant à ses qualifications.

Ainsi et malgré de nombre refus, il a poursuivi activement ses efforts de recherche d'emploi en postulant notamment à diverses offres auprès d'employeurs publics et privés tant dans le secteur des relations presse que de la communication institutionnelle.

L'agent aura ainsi candidaté à plus de 30 offres d'emploi entre la date de la fin de sa collaboration avec la commune et la date de sa reprise d'emploi un an plus tard.

Le Conseil d'Etat déboute donc l'employeur de son pourvoi et le condamne à verser à l'agent les allocations d'aide au retour à l'emploi auxquelles il a droit sur la période courant de la date de sa demande initiale de versement de l'ARE jusqu'à sa reprise d'emploi.