

## Edito :

Ce début d'année 2022 a été essentiellement marqué par les revalorisations de carrière des fonctionnaires de catégorie C et des fonctionnaires relevant de la filière médico-sociale ainsi que par l'amorce du processus des élections professionnelles en vue du renouvellement des instances paritaires.

La Ministre en charge de la fonction publique avait en effet fait le choix en décembre d'une revalorisation ciblée plutôt qu'une évolution du point d'indice, mais, au final, et compte tenu des projections d'inflation réalisées par l'Insee la question de la réévaluation de la valeur du point d'indice revient sur la table. Un calendrier de négociation avec les organisations syndicales a été annoncé pour une mise en œuvre avant l'été. Nous vous tiendrons évidemment informé des décisions prises en la matière pour vous permettre de piloter votre masse salariale.

Le début de l'année 2022 devait également consacrer la mise en place du nouveau conseil médical, qui doit naître de la fusion du comité médical et de la commission de réforme. Ce décret qui devait être publié au 1<sup>er</sup> février 2022 est finalement paru au Journal Officiel le 13 mars 2022, il fera l'objet d'une étude dans notre prochaine lettre d'actualités.

De la même façon, le décret relatif au financement obligatoire des employeurs territoriaux aux garanties de la Protection Sociale Complémentaire au profit de leurs agents n'est également pas paru.

Sur ce point, nous vous rappelons **la possibilité pour les collectivités du Département de donner mandat au CDG afin de participer à l'appel public à concurrence mutualisé** que va organiser notre établissement mi-avril 2022 afin de négocier deux conventions de participation l'une pour garantir le risque santé et l'autre pour le risque prévoyance (pour tout renseignement : [psc@cdg60.com](mailto:psc@cdg60.com)).

En tout état de cause, les mois de janvier et février 2022 ont consacré des actualités nombreuses et variées.

Sont, en effet, parus des textes juridiques ayant une incidence tant sur les compétences et missions des collectivités et établissements publics locaux que sur les finances publiques.

Parmi eux, ont été publiés :

- Le décret relatif à la revalorisation de la NBI « Secrétaire de mairie des communes de moins de 2 000 habitants » ;
- Le décret étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire pour les agents publics travaillant dans des établissements de santé, médico-sociaux ou sociaux.
- Ou encore le décret relatif aux emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet ;

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**

Des implications pour les collectivités dans la loi relative à la protection de l'enfant.....	3
Consécration d'une nouvelle ASA liée à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant.....	4
Précision des modalités de financement de l'apprentissage par le CNFPT .....	4
Augmentation du nombre de points d'indice de la NBI « Secrétariat de mairie de communes de moins de 2 000 habitants » .....	6
Maintien en vigueur de diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique.....	6
Fixation par décret du seuil d'affiliation à la CNRACL .....	7
Extension du complément de traitement indiciaire à certains agents publics territoriaux.....	8
Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements .....	10

### **Autres textes et dispositifs officiels : ..... 14**

Actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique.....	14
Remise du rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale.....	14

### **Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : ..... 15**

Pas de NBI pour les agents de surveillance sur la voie publique (ASVP) pour leurs fonctions d'accueil .....	15
Pas de modification de la réglementation sur le droit au report des congés annuels non pris pour cause de congé pour raisons de santé .....	15
L'autorité territoriale n'est pas obligée de nommer un agent au titre de la promotion interne ni de motiver le refus.....	16

### **Jurisprudence : ..... 16**

Le non-respect du délai de préavis n'entraîne pas l'annulation totale de la décision de licenciement.....	16
Un fonctionnaire victime de harcèlement peut être sanctionné en cas de manquement à son devoir de réserve dans sa façon de dénoncer les faits .....	17
Contrôle de la qualification juridiques des faits et confirmation de la difficulté de justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle .....	18

## **Textes législatifs et réglementaires :**

### ➤ **Des implications pour les collectivités dans la loi relative à la protection de l'enfance**

[Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants](#)

À la suite d'un accord de la commission mixte paritaire (CMP), la loi relative à la protection de l'enfance a été promulguée et publiée au Journal Officiel le 8 février 2022.

Ayant pour objectif de compléter la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance 2020-2022 et répondant à un certain nombre de problèmes soulevés à la suite d'enquêtes et de témoignages d'anciens enfants placés, cette loi vise à améliorer et à renforcer la protection et l'accompagnement des enfants.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux peuvent être concernés par certaines de ces dispositions pour la gestion RH à plusieurs titres.

**En premier lieu**, ils sont amenés à gérer des établissements d'accueil de mineurs et, partant, à recruter les agents qui y travaillent.  
À ce titre, ils sont concernés par les dispositions du titre II relatives à l'amélioration de la protection des enfants contre les violences.

D'une part, l'article 20 de la loi, modifiant l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles, indique que les contrôles des antécédents judiciaires de tous les professionnels et bénévoles intervenant auprès des enfants dans des établissements pour mineurs sont rendus systématiques. En effet, « *nul ne peut exploiter ni diriger l'un quelconque des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, y exercer une fonction permanente ou occasionnelle, y compris bénévole, s'il a été condamné définitivement pour crime ou à une peine d'au moins deux mois d'emprisonnement sans sursis pour les délits prévus à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles* ».

Cette disposition entre en vigueur le premier jour du 9<sup>e</sup> mois suivant la publication de la loi, soit le 1<sup>er</sup> novembre 2022.

D'autre part, l'article 22 de la loi, modifiant les articles L. 311-8 et L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, impose qu'une politique de prévention et de lutte contre la maltraitance, notamment en matière de gestion du personnel, de formation et de contrôle, soit précisée dans le projet d'établissement des établissements sociaux et médico-sociaux dont la liste est fixée à l'article L. 312-1 dudit code.

**En second lieu**, ils peuvent recruter des assistants familiaux et sont ainsi concernés par les dispositions du titre IV sur l'amélioration de l'exercice du métier d'assistant familial.

D'une part, l'article 28 modifiant l'article L. 423-8 du code de l'action sociale et des familles, prévoit qu'en cas de suspension de l'agrément, l'assistant familial, suspendu pour une durée maximale de quatre mois, bénéficie du maintien de sa rémunération, hors indemnités d'entretien et de fournitures. La rémunération d'un assistant familial ne peut être inférieure

au SMIC au prorata de la durée de prise en charge du ou des enfants (art. 28 modifiant l'article L. 423-8 du même code).

D'autre part, l'article 30, complétant l'article L. 421-6 du code de l'action sociale et des familles précise qu'en cas de retrait d'agrément, il ne peut être délivré un nouvel agrément à la même personne avant l'expiration d'un délai minimal défini par voie réglementaire. Il est créé une base nationale des agréments comprenant les suspensions et les retraits.

En outre, l'article 28, modifiant l'article L. 423-30 du code de l'action sociale et des familles, indique que les assistants familiaux doivent percevoir une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC.

Enfin, l'article 31 créant un article L. 422-5-1 du code de l'action sociale et des familles précise que, après avis du médecin de prévention, l'assistant familial peut être autorisé à travailler au-delà de la limite d'âge, dans la limite de trois ans, afin de prolonger l'accompagnement du mineur ou du majeur âgé de moins de vingt et un ans qu'il accueille. Cette autorisation est délivrée pour un an. Elle peut être renouvelée selon les mêmes conditions, après avis du médecin de prévention.

➤ **Consécration d'une nouvelle ASA liée à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant**

[Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer](#)

La présente loi consacre une nouvelle autorisation spéciale d'absence et modifie ainsi l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983.

Désormais, les agents publics pourront bénéficier d'une ASA liée à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant et à l'occasion de certains événements familiaux.

Un décret doit fixer la liste des pathologies concernées et certainement les conditions d'attribution, dont la durée de l'absence.

➤ **Précision des modalités de financement de l'apprentissage par le CNFPT**

[Décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale](#)

Pris en application de [l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) modifiée (et désormais de l'article L. 451-8 du code général de la fonction publique), dans sa rédaction issue de la [loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022](#), le présent décret fixe les modalités de financement de l'apprentissage par le CNFPT.

**Contexte :** À la suite d'un accord sur le financement de l'apprentissage dans la FPT entre les associations d'élus locaux, membres de la coordination des employeurs territoriaux et le CNFPT, il avait été acté d'améliorer le dispositif de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale afin de « *disposer, à compter de 2022, d'un mode de financement pérenne, incitatif au recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et soutenable financièrement pour les employeurs territoriaux et le CNFPT* ».

Dans ce cadre, l'article 122 de la loi de finances pour 2022, modifiant l'article 12-1 I 5° de la loi du 26 janvier 1984, consacre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prise en charge intégrale des frais de formation des apprentis par le CNFPT.

En contrepartie de cette participation, le CNFPT bénéficie d'une cotisation supportée par les collectivités et établissements publics locaux à hauteur au maximum de 0.1 % de leur masse salariale.

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 %** (voir [URSSAF](#))

Jusqu'alors, l'apprentissage était financé à 50 % par le CNFPT et 50 % par la collectivité ou l'établissement public concerné.

L'article 122 de la loi de finances pour 2022 indique en effet qu'un décret doit déterminer les modalités d'applications du financement total par le CNFPT des frais de formation aux centres de formation et de la majoration d'une cotisation dont il bénéficie et qu'une convention annuelle d'objectifs et de moyens devra être conclue entre l'État et le CNFPT.

**En premier lieu**, le décret rappelle que le CNFPT est chargé du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage ainsi que de la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

**En second lieu**, le décret détermine précisément les modalités de financement de l'apprentissage par le CNFPT.

Ces nouvelles modalités de financement de l'apprentissage entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

À ce titre, elles s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et qui concernent des apprentis employés par les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant, à l'exception de ceux qui sont la continuation d'un contrat antérieur, ayant été résilié, concernant les mêmes parties et portant sur la même formation.

**Précision :** Nouvelle plateforme en ligne pour saisir, transmettre et gérer les contrats d'apprentissage

À partir du 15 février 2022, les employeurs publics et CFA peuvent remplir et télétransmettre aux services administratifs leurs contrats d'apprentissage (CERFA 10103-09) grâce à la plateforme digitale dédiée à l'apprentissage public développée par la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : [contrat.apprentissage.beta.gouv.fr](http://contrat.apprentissage.beta.gouv.fr).

➤ **Augmentation du nombre de points d'indice de la NBI « Secrétariat de mairie de communes de moins de 2 000 habitants »**

[Décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants](#)

Comme annoncé par le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques dans l'optique de valoriser les fonctions de secrétaire de mairie (expression qui devrait être remplacée par celle de secrétaire générale du reste), la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dont bénéficient les agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants est revalorisée par le présent décret.

Celui-ci a pour objet de porter de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés attribués au titre de cette NBI prévue au point 36 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

De la sorte, cette revalorisation de 15 points correspond à une augmentation de près de 70 euros bruts par mois. Au total, la NBI de 30 points apporte un gain financier d'environ 140 euros bruts par mois.

Aussi, les secrétaires de mairie ne bénéficieront de cette NBI de 30 points qu'à compter de l'entrée en vigueur du décret, **c'est-à-dire le 2 mars 2022**. Il n'y a pas de revalorisation rétroactive.

Afin de mettre effectivement en application cette revalorisation, il importe de prendre un **arrêté**. Pour les secrétaires de mairie qui bénéficiaient de cette NBI (qui était de 15 points) avant l'entrée en vigueur du décret, l'arrêté remplace l'arrêté pris initialement.

Le Centre de gestion de l'Oise a préparé un modèle d'arrêté disponible sur notre site Internet en cliquant [ici](#).

➤ **Maintien en vigueur de diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique**

[Décret n° 2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique](#)

Le décret tire les conséquences de l'abrogation le 1<sup>er</sup> mars 2022, à l'occasion de l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique (CGFP), des lois n° 84-594 du 12 juillet 1984, n° 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que de l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990.

Ces abrogations font disparaître de l'ordonnancement juridique des dispositions qui n'ont pas été codifiées dans la partie législative du code général de la fonction publique car étant de nature réglementaire.

Ces dispositions doivent toutefois être maintenues en vigueur. Le décret remet donc en vigueur à droit constant les dispositions abrogées tout en effectuant les renvois nécessaires aux articles de la partie législative du code général de la fonction publique.

C'est notamment le cas des dispositions de l'ancien article 21 de la loi n° 90-1067 sur **l'attribution d'un logement de fonction par nécessité absolue de service, d'un véhicule et des frais de représentation au sens de l'article L. 721-3 :**

Ainsi, un logement de fonction par nécessité absolue de service, un véhicule et des frais de représentation peuvent (toujours) être attribués dans les conditions définies à l'article L. 721-3 du code général de la fonction publique aux agents territoriaux occupant les emplois fonctionnels suivants :

- 1° Emploi fonctionnel d'une région ;
- 2° Emploi fonctionnel d'un département ;
- 3° Directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ;
- 4° Directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ;
- 5° Directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Un logement de fonction par nécessité absolue de service, un véhicule et des frais de représentation peuvent être attribués dans les conditions définies à l'article L. 721-3 du même code à un seul emploi de :

- 1° Collaborateur de cabinet du président de conseil départemental ;
- 2° Collaborateur de cabinet du président de conseil régional ;
- 3° Collaborateur de cabinet d'un maire ou d'un président d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

➤ **Fixation par décret du seuil d'affiliation à la CNRACL**

[Décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet](#)

Pris en application de l'article L. 613-5 du code général de la fonction publique, le décret détermine le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi à temps non complet.

Le décret n'apporte aucune modification par rapport au seuil prévu initialement. En effet, un fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet est affilié à la CNRACL lorsque sa durée hebdomadaire de service est égale ou supérieure à **vingt-huit heures**.

Auparavant, ce seuil d'affiliation était également fixé à 28 heures hebdomadaires. La seule différence résidait dans le fait que le seuil était déterminé, en vertu de l'article 107 de la loi du 26 janvier 1984, par une délibération de la CNRACL. L'article 107 est ainsi abrogé.

➤ **Extension du complément de traitement indiciaire à certains agents publics territoriaux**

[Décret n° 2022-161 du 10 février 2022 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 42 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022](#)

Ce décret est pris en application de l'article 42 de la loi n° 2021-1754 de financement de la sécurité sociale pour 2022, qui prévoit un élargissement du bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI) **aux agents publics concernés exerçant au sein de certains établissements et services publics sociaux et médico-sociaux**, y compris ceux rattachés aux établissements publics de santé ou appartenant à un établissement public gérant un ou plusieurs établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), d'un groupement de coopération sociale et médico-sociale, d'un groupement d'intérêt public « à vocation sanitaire ».

Cette extension s'inscrit dans la continuité des engagements du Gouvernement pris dans le cadre du Ségur de la Santé. Du fait de la crise sanitaire de la Covid-19, il avait en effet été décidé de revaloriser la filière médico-sociale en attribuant un CTI.

Cette revalorisation est au final intervenue en trois temps :

- Dans un premier temps, le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 avait instauré un CTI versé aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de la fonction publique hospitalière.
- Dans un second temps, l'article 48 de la loi de finances pour la sécurité sociale pour 2021 du 14 décembre 2020 avait consacré le versement du CTI à l'ensemble des agents publics titulaires et contractuels des trois fonctions publiques exerçant dans certains types d'établissements notamment ceux des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à savoir : « *les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale* ». Cet article avait été appliqué par le décret n° 2021-166 du 16 février 2021 (à consulter sur [notre lettre d'actualité juridique](#)).
- Dans un troisième temps, la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 a encore étendu le CTI à certains agents publics. Le présent décret n° 2022-161 du 10 février 2022 est pris en application.

Le régime juridique est ainsi fixé par [l'article 48](#) de la loi financement de la sécurité sociale pour 2021 modifiée et par le [décret n° 2020-1152](#) du 19 septembre 2020 modifié.

Dans ce cadre, bénéficient du CTI deux catégories de fonctionnaires :

- **Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans certains établissements**



- Au sein des établissements suivants créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements (article 48 de la loi n° 2020-1576 et article 3 du décret n° 2020-1152) :
    - établissements d'hébergements pour personnes âgées dépendantes, y compris les professionnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement ;
    - établissements et services à caractère expérimental qui accueillent des personnes âgées dépendantes.
  - Il bénéficie aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, quel que soit leur cadre d'emplois d'appartenance et la nature de leurs missions, dès lors qu'ils exercent leurs fonctions au sein des *établissements mentionnés ci-dessus* ([Note d'information DGCL du 31 mars 2021](#)).
- **Les fonctionnaires exerçant des fonctions analogues à celles exercées dans la FPH**
- exerçant des fonctions analogues aux fonctions suivantes, exercées par les fonctionnaires hospitaliers : aide-soignant ; infirmier ; cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation ; masseur kinésithérapeute ; pédicure podologue ; orthophoniste ; orthoptiste ; ergothérapeute ; audioprothésiste ; psychomotricien ; sage-femme ; auxiliaire de puériculture ; diététicien ; aide médico psychologique ; auxiliaire de vie sociale ; accompagnant éducatif et social ;
  - et exerçant dans les mêmes catégories de services et d'établissements que celles listées pour la FPH (visés à l'[art. L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles](#)) :
    - services de soins infirmiers à domicile à destination des personnes âgées et des personnes en situation de handicap (I, 6° et 7°) ;
    - établissements et services d'enseignement assurant une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation (I, 2°) ;
    - centres d'action médico-sociale précoces (I, 3°) ;
    - les établissements ou service d'aide par le travail, de réadaptation, de réorientation et de rééducation professionnelle (I, 5°) ;
    - les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert (I, 7°) ;
    - les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des personnes en situation de handicap qui relèvent de l'objectif de dépenses mentionné au I de l'article L. 314-3 du CASF (I, 12°) ;
    - les établissements ou services qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques en vue de favoriser l'adaptation à la vie active et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle ou d'assurer des prestations de soins et de suivi médical (centres de soins, d'accompagnement et de

prévention en addictologie, centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue...) (I, 9°) ;

- les établissements organisant un accueil de jour sans hébergement (I, dernier alinéa) ;
- les résidences autonomie percevant un forfait de soins (III).

Pour les fonctionnaires, le montant du complément de traitement indiciaire est fixé dans les conditions suivantes (article 7 du décret n° 2020-1152) :

- **Pour les agents exerçant dans les EHPAD, y compris les professionnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement :**
  - 24 points d'indice majorés au 1<sup>er</sup> septembre 2020, soit un montant de 112,46 euros bruts mensuels (sur la base de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017) représentant 90 euros nets mensuels ;
  - 49 points d'indice majorés à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020, soit un montant de 229,61 euros bruts mensuels (sur la base de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017) représentant 183 euros nets mensuels.
- **Pour les agents exerçant dans des établissements et services à caractère expérimental qui accueillent des personnes âgées dépendantes :** 49 points d'indice majoré au **1<sup>er</sup> juin 2021**, soit un montant de 229,61 euros bruts mensuels (sur la base de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017) représentant 183 euros nets mensuels.
- **Pour les agents exerçant au sein des services et établissements listés à l'art. 1-1 du [décret n° 2020-1152](#) :** 49 points d'indice majoré au **1<sup>er</sup> octobre 2021**, soit un montant de 229,61 euros bruts mensuels (sur la base de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017) représentant 183 euros nets mensuels.

Une indemnité équivalente à ce complément de traitement est versée :

- aux agents contractuels de droit public exerçant leurs fonctions dans les établissements cités au 1 de l'article 3 du décret n° 2020-1152) ;
- aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions analogues à celles citées au 2 et dans les établissements visés à l'article 3-1 du décret n° 2020-1152).

Le montant de l'indemnité versée aux agents contractuels est équivalent à celui du complément de traitement indiciaire, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux. Son montant brut est défini par référence à la valeur du point d'indice et suit son évolution (articles 3, 3-1 et 7 du décret n° 2020-1152).

- **Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements**

[Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

[Décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

Le décret n° 2022-48 fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois et les conditions d'emploi.

Le décret n° 2022-49 détermine la grille indiciaire applicable à ces nouveaux emplois de la fonction publique territoriale.

- **Définition des emplois :**

Les communes **de plus de 40 000 habitants** et les établissements publics regroupant plus de 40 000 habitants peuvent ainsi créer des emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet.

Les experts de hauts niveau et directeurs de projet agents peuvent être chargés d'animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition. Les missions confiées peuvent évoluer pendant la durée d'occupation des fonctions.

Les experts de haut niveau et les directeurs de projet sont placés auprès de l'autorité territoriale ou, sur sa décision, auprès du directeur général des services ou d'un directeur général adjoint de la collectivité ou de l'établissement public.

Il faut distinguer 3 groupes de collectivités selon la strate démographique. Le régime juridique est relativement différent :

- Groupe 1 : communes et EP ayant de 40 000 à 150 000 habitants.
- Groupe 2 : communes et EP ayant de 150 000 à 400 000 habitants.
- Groupe 3 : communes et EP ayant plus de 400 000 habitants.

Le nombre maximum d'emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet est ainsi fixé à :

- 1) Deux emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant des groupes II et III ;
- 2) Trois emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant du groupe I.

- **Procédure de recrutement :**

Le décret prévoit la procédure de recrutement suivante :

- 1) DVE, assortie d'une offre d'emploi, sur un espace numérique commun aux 3 fonctions publiques ainsi que sur tout support approprié.

Cette offre d'emploi précise l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que les conditions d'exercice de cet emploi, notamment la localisation, la durée d'occupation, les

éventuelles modalités de reconduction et les éléments de rémunération et mentionne les modalités de la procédure de recrutement.

- 2) Dans un délai de 30 jours à compter de la publication, les candidatures sont transmises à l'autorité territoriale ; en cas d'urgence, le délai est ramené à 15 jours.
- 3) Examen des candidatures avec éventuellement évaluation des candidats via une mise en situation professionnelle.
- 4) Un ou plusieurs entretiens.
- 5) Recrutement.

Le décret indique que cette procédure n'est pas applicable en cas de reconduction dans les fonctions.

#### - **Conditions de recrutement :**

**En premier lieu**, l'accès à ces emplois d'experts de haut niveau ou directeurs de projet est subordonné à plusieurs conditions :

- 1) Être fonctionnaire appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B.
- 2) Justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées le qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

**En second lieu**, le fonctionnaire ne peut être nommé que par détachement d'une durée de 3 ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale d'occupation d'un même emploi de 6 ans.

Trois mois au moins avant le terme de son détachement, l'agent peut demander à être reconduit dans ses fonctions. Au moins deux mois avant ce terme, l'autorité territoriale lui notifie la décision.

L'agent nommé peut se voir retirer son emploi dans l'intérêt du service. Cette décision de retrait d'emploi est motivée. Elle doit être précédée d'un entretien conduit par l'autorité dont relève l'emploi. Le retrait de l'emploi conduit à la fin du détachement.

#### - **Classement et rémunération :**

**En premier lieu**, les règles de classement sont fixées à l'article 18 du décret n° 2022-48.

Les fonctionnaires nommés sont classés à l'échelon comportant un indice brut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ou à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans l'emploi qu'ils occupaient au cours de l'année précédant leur nomination.

Ils conservent, dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouvel emploi, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi, lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade ou emploi.

Ceux qui sont nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine ou emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'une élévation audit échelon.

Toutefois, ceux qui ont atteint ou atteignent dans leur grade d'origine un échelon doté d'un indice supérieur à celui du groupe de l'emploi dans lequel ils sont nommés conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur grade, tant qu'ils y ont intérêt.

Ceux qui, après avoir occupé l'un des emplois, sont nommés dans un autre emploi régi par ce décret conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur précédent emploi, s'ils y ont intérêt. Il en est de même s'ils sont nommés dans un emploi fonctionnel (relevant de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

**En second lieu**, le décret n° 2022-49 fixe la grille indiciaire applicable à ces emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet.

Les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet comprennent huit échelons. La durée du temps de services effectifs passé dans chaque échelon pour accéder à l'échelon suivant est de dix-huit mois pour le 1<sup>er</sup> échelon, de deux ans pour les 2<sup>e</sup> à 5<sup>e</sup> échelons et de trois ans pour les 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> échelons.

Peuvent seuls accéder au 7<sup>e</sup> échelon les experts de haut niveau et les directeurs de projet nommés dans un emploi des groupes I et II.

Peuvent seuls accéder au 8<sup>e</sup> échelon les experts de haut niveau et les directeurs de projet nommés dans un emploi du groupe I.

<b>Echelons</b>	<b>Indices Bruts</b>	<b>Indices Majorés</b>	<b>Durée</b>
8ème	HEC	-	-
7ème	HEB	-	3 ans
6ème	HEA	-	3 ans
5ème	1027	830	2 ans
4ème	994	805	2 ans
3ème	941	765	2 ans
2ème	894	728	2 ans
1 <sup>er</sup>	845	691	1 ans et 6 mois

Les fonctionnaires peuvent bénéficier du régime indemnitaire de leur grade d'origine.

## **Autres textes et dispositifs officiels :**

### ➤ **Actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique**

[Circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique](#)

À la suite des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie des 27 et 28 décembre 2021, qui prévoyaient l'amplification du déploiement du secourisme en santé mentale, conçu sur le modèle des « gestes qui sauvent », cette circulaire précise les objectifs et les modalités du dispositif de formation au secourisme en santé mentale afin que celui-ci puisse être généralisé à l'initiative des employeurs publics, sur la base du volontariat des agents.

Composé de trois formations, ce dispositif vise à sensibiliser les agents à la santé mentale, à leur permettre d'apporter les premiers secours et à former des formateurs dans ce domaine. La circulaire détermine, par ailleurs, les modalités de pilotage de ce dispositif et les acteurs qui y sont impliqués, pour les trois fonctions publiques.

### ➤ **Remise du rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale**

[L'attractivité de la fonction publique territoriale, Rapport officiel, 3 février 2022](#)

[Synthèse du rapport](#)

Le 3 février 2022 a été remis à la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale qui avait été commandé.

**En premier lieu**, le rapport dresse le constat saisissant du manque d'attractivité de la FPT. Ce presque désintérêt s'explique non seulement par un contexte général complexe mais également et surtout par des causes propres au secteur public local.

D'une part, d'aucuns admettent que le recrutement et la carrière dans la FPT sont freinés par le contexte global de tensions sur le marché du travail et dans la société.

D'autre part, le manque d'attractivité s'explique principalement par des facteurs inhérents à la FPT.

Le rapport indique à cet égard que de nombreux métiers n'attirent plus et que la baisse de l'attractivité se mesure différemment selon la nature des collectivités (les recrutements sont plus difficiles pour les petites communes en raison du risque d'isolement et les grandes agglomérations où le coût de la vie est trop élevé pour les agents de catégorie C) et selon leur implantation géographique (l'Ouest de la France étant plus attractif que l'Est et le Sud-Est).

**En second lieu**, le rapport formule 27 propositions de nature et de temporalité différentes afin de renforcer l'attractivité de la FPT.

Retrouvez toutes les préconisations dans la synthèse du rapport en cliquant [ici](#).

## **Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :**

- **Pas de NBI pour les agents de surveillance sur la voie publique (ASVP) pour leurs fonctions d'accueil**

[JO Sénat, 20 janvier 2022, p. 371](#)

Le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a été interrogé par un sénateur sur la possibilité pour les fonctionnaires territoriaux relevant de la filière technique dans les fonctions d'agents de surveillance sur la voie publique (ASVP) et ceux relevant de la filière police municipale de bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour des fonctions d'accueil exercées à titre principal.

Le Ministère répond que ces agents ne peuvent pas bénéficier de la NBI « Accueil » (point 33 du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006) au motif qu'ils n'exercent pas à titre principal une fonction d'accueil.

En effet, la notion d'accueil du public implique des contacts directs et permanents avec le public (physique ou téléphonique). Ces fonctions d'accueil doivent par ailleurs constituer l'essentiel de l'activité des agents, comme par exemple les emplois de guichet et non pas une activité donnant lieu épisodiquement à l'accueil des usagers.

Le Conseil d'État a rappelé que le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est lié aux emplois qu'occupent les fonctionnaires, compte tenu de la nature des fonctions liées à ces emplois (CE, 26 mai 2008, n° 281913). Les missions des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) précisées dans la circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique et les missions des policiers municipaux précisées à l'article L. 511-1 du code de sécurité intérieure ne répondent pas aux critères définis au point 33 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 permettant de leur attribuer la nouvelle bonification indiciaire (NBI) « Accueil ».

- **Pas de modification de la réglementation sur le droit au report des congés annuels non pris pour cause de congé pour raisons de santé**

[JO AN, 11 janvier 2022, page 176](#)

Le Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les collectivités territoriales a été interrogé par un député sur le droit au report des congés annuels non pris par un agent public qui a été placé en congé pour raisons de santé.

Le député considère en effet qu'il serait judicieux de préciser la réglementation nationale car, jusqu'à présent, les dispositions réglementaires relatives aux congés annuels sont incompatibles avec le droit de l'Union européenne. Uniquement consacré par la jurisprudence administrative et par une circulaire datant de 2011, le régime juridique du report de ces congés annuels n'est donc pas intelligible, notamment pour les petites collectivités.

Or, après avoir rappelé le régime juridique du droit au report, le Ministère estime que la réglementation nationale n'a pas à être modifiée dans la mesure où la directive

européenne, consacrant ce droit au report, est d'effet direct. Par conséquent, le droit de l'Union européenne s'imposant directement sur le droit national, « *sans qu'il soit nécessaire pour les États membres de le retranscrire par des actes juridiques nationaux. Une clarification du droit applicable en matière de report de congés annuels pour cause de maladie ne pourrait par ailleurs être envisagée que dans le cadre d'une approche commune aux trois versants de la fonction publique* ».

➤ **L'autorité territoriale n'est pas obligée de nommer un agent au titre de la promotion interne ni de motiver le refus**

[JO Sénat, 6 janvier 2022, p. 80](#)

Le Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales a été interrogé par un sénateur sur la question de savoir si une commune était tenue de répondre à une demande de promotion interne d'un agent et, dans la négative, si le refus doit être motivé.

Le Ministère répond par la négative. L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas nomination. L'autorité territoriale choisit en effet librement parmi les candidats inscrits sur la liste d'aptitude. Par ailleurs, comme le confirme la jurisprudence, un refus d'inscription ou de nomination n'a pas à être motivé par l'employeur (CE, 14 décembre 2011, n° 341167 ; CE, 24 juin 2013, n° 358651).

Pour rappel, l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux fonctionnaires par la voie de la promotion interne. Il s'agit d'un mode de recrutement dérogatoire au principe du concours qui permet d'accéder à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur. L'inscription sur liste d'aptitude au choix sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience ou après examen professionnel constitue les deux modalités d'accès à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne.

Afin de garantir une transparence des critères présidant aux décisions ainsi qu'une cohérence de traitement entre agents placés dans une situation identique, des lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours sont élaborées et arrêtées par l'autorité territoriale après avis des comités techniques puis communiquées aux agents dans le cadre de l'élaboration des listes d'aptitudes au choix.

## **Jurisprudence :**

➤ **Le non-respect du délai de préavis n'entraîne pas l'annulation totale de la décision de licenciement**

[CE, avis, 4 février 2022, n° 457135](#)

Dans un litige relatif à un licenciement pour insuffisance professionnelle, le Conseil d'État a été saisi pour avis par la cour administrative d'appel de Versailles sur la question de savoir si la méconnaissance du délai de préavis entraîne l'annulation totale de la décision de



licenciement, ainsi que l'a jugé notamment le [Conseil d'État dans un arrêt du 14 mai 2017 \(n° 273244\)](#) et, dans la négative, quel effet s'attache à la méconnaissance du délai de préavis ?

Dans cet arrêt du 14 mai 2007, le Conseil d'État avait jugé de façon laconique mais explicite qu'il est constant qu'une décision de licenciement qui ne respectait pas le délai de préavis « *est ainsi entaché d'illégalité[e] [et] que [l'agent] est, dès lors, fondé à en demander l'annulation* ».

**Précision :** L'article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 impose le respect d'un préavis pour le licenciement d'un agent contractuel pour une durée indéterminée ou déterminée qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;

- un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

- deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ce préavis ne s'impose pas pour le licenciement prononcé pour des motifs disciplinaires ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Dans cet avis, la haute juridiction administrative répond que si une décision de licenciement qui ne respecte pas le délai de préavis requis est nécessairement illégale, la circonstance que le délai de préavis n'ait pas été respecté n'est toutefois pas de nature à entraîner l'annulation totale de cette décision. Elle la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

Par conséquent, l'agent non titulaire ayant été illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation, dont il revient au juge administratif, saisi de conclusions à cette fin, de fixer le montant.

Dans cette affaire, l'autorité territoriale a mis un terme à un contrat sans respecter le délai de préavis qui s'impose en vertu de l'article 40 du décret n° 88-145. En effet, le délai de préavis a couru pendant une période de congé de maladie. Or, le préavis ne peut être tenu pour accompli durant un tel congé.

➤ **Un fonctionnaire victime de harcèlement peut être sanctionné en cas de manquement à son devoir de réserve dans sa façon de dénoncer les faits**

[CE, 29 décembre 2021, n° 433838](#)

En l'espèce, un fonctionnaire a envoyé un courrier électronique à plusieurs élus de sa commune employeur afin de dénoncer les faits de harcèlement dont il s'estimait être victime. Considérant qu'il avait manqué à son devoir de réserve, l'autorité territoriale a infligé un blâme à l'agent, lequel conteste.

Après avoir rappelé les dispositions légales sur le harcèlement dans la fonction publique, le Conseil d'Etat indique que si les fonctionnaires ne peuvent être sanctionnés lorsqu'ils sont amenés à dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins, « l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques, notamment de l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression ».

Par ailleurs, la haute juridiction précise que lorsque le juge est saisi d'une contestation de la sanction infligée à un fonctionnaire à raison de cette dénonciation, il lui appartient, pour apprécier l'existence d'un manquement à l'obligation de réserve et, le cas échéant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, de prendre en compte les agissements de l'administration dont le fonctionnaire s'estime victime ainsi que les conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation.

➤ **Contrôle de la qualification juridiques des faits et confirmation de la difficulté de justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle**

[CE, 20 juillet 2021, n° 441096](#)

Le présent arrêt confirme le cadre juridique et la difficulté de justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle. Il illustre notamment la manière avec laquelle l'insuffisance professionnelle peut ou non être caractérisée par rapport aux missions que sont amenées à exercer les agents publics selon le statut particulier de leur cadre d'emplois.

En l'espèce, un agent non titulaire a été recruté afin d'exercer les fonctions d'éducateur de jeunes enfants par une communauté de communes, à laquelle a succédé une autre communauté de communes. L'agent a été nommé en 2010 sur les postes de coordinateur petite enfance et de directeur du service multi-accueil. Il a été titularisé le 30 juin 2014 dans le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants. Par un arrêté du 15 juillet 2016, le président de la communauté de communes a licencié l'agent pour insuffisance professionnelle en se prévalant d'une insuffisance managériale de nature à compromettre le bon fonctionnement du service.

Saisi en cassation, le Conseil d'Etat s'est donc interrogé sur la bonne qualification juridique des faits justifiant ou non un licenciement pour insuffisance professionnelle.

**En premier lieu**, la haute juridiction administrative rappelle le cadre juridique général du licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public titulaire ou contractuel. Prévu à l'article 93 de la loi du 26 janvier 1984 et à l'articles 39-2 du décret du 15 février 1988, le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant **l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé**, s'agissant d'un agent contractuel, **ou correspondant à son grade**, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient ainsi à l'administration de mettre fin à ses fonctions.

Une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement.

**En second lieu**, partant de ce cadre juridique, le juge administratif est amené à vérifier la bonne qualification juridique des faits afin de confirmer ou non la reconnaissance d'un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Pour ce faire, le Conseil d'Etat s'est fondé sur le statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants afin de mettre en évidence les missions que sont susceptibles d'exercer les titulaires de ce cadre d'emplois.

En l'espèce, l'autorité territoriale reproche à l'agent une insuffisance managériale du fait de son incapacité à développer des relations de travail adéquates avec ses collègues. Pour démontrer cette insuffisance professionnelle, le président de la communauté de communes s'est appuyé notamment sur un rapport d'analyse des risques psychosociaux effectué par un cabinet extérieur et sur les plaintes déposées par de nombreux agents placés sous l'autorité de l'agent.

Or, pour la haute juridiction administrative, les motifs d'insuffisance professionnelle n'étaient pas justifiés. En effet, il résulte du statut particulier des éducateurs de jeunes enfants que l'ensemble des fonctions correspondant au grade que l'agent détient en l'espèce, relevant de la catégorie B, « *ne sont, pour l'essentiel, pas des fonctions d'encadrement* ».

Fondant le licenciement pour insuffisance professionnelle sur des carences en termes d'encadrement, l'autorité territoriale ne pouvait pas donc pas prononcer un tel licenciement. L'insuffisance dont a fait preuve l'agent ne révélait pas une inaptitude à exercer normalement ses fonctions ni une carence ponctuelle dans la mesure où l'encadrement ne fait pas partie des missions principales d'un éducateur de jeunes enfants. L'autorité territoriale a ainsi procédé à une mauvaise qualification juridique des faits.