

Edito :

L'actualité statutaires de ces deux derniers mois est largement marquée par le volet de la santé des agents publics avec la parution de trois textes relatifs à la fois à la création du conseil médical, aux modifications des règles relatives la médecine de prévention, mais aussi des modalités de reclassement des agents déclarés inaptes.

Dans sa globalité, la réforme vise à rationaliser les procédures et à mieux articuler le rôle de chaque acteur entre les instances médicales, les médecins agréés, le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire.

Parallèlement, le décret d'application relatif à la réforme visant à mettre en œuvre la protection sociale complémentaire au profit des agents territoriaux à l'horizon 2025-2026, est paru.

Il vient ainsi fixer les montants minimums de la participation financière des employeurs à cette protection et détermine également les niveaux de garanties qui devront être couverts à minima par le contrat d'adhésion proposé par l'employeur ou par l'organisme labellisé.

L'actualité c'est également une nouvelle revalorisation du SMIC liée à l'inflation de ces derniers mois et par voie de conséquence à l'augmentation de l'indice minimum de traitement passant de l'IM 343 à 352 au 1^{er} mai 2022.

Sur le même sujet, est également intervenu une revalorisation de l'indemnité kilométrique de 10 %, des grilles des sages-femmes, des carrières des conservateurs du patrimoine, ainsi que la possibilité d'instaurer une prime de revalorisation pour certains agents de la filière médico-sociale qui exercent des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles.

Notons aussi, à l'instar de conciliation préalable en matière prud'homale, la parution du décret relatif à la mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire pour certains litiges contre des décisions individuelles concernant la situation personnelle des agents.

Ce décret confirme ainsi que le Centre de Gestion est chargé d'assurer cette médiation pour les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics affiliés qui auront conclu une convention avec notre établissement.

Enfin, nous vous précisons que [la session de promotion interne pour l'année 2022](#) est désormais ouverte et que les fonctionnaires peuvent y présenter [jusqu'au 1^{er} juillet 2022 dernier délai](#).

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

Amélioration du régime juridique des lanceurs d'alerte	3
Mise en place du nouveau conseil médical	3
Réforme de la médecine de prévention dans la FPT	5
Reclassement des agents publics physiquement inaptes	8
Les garanties de protection sociale complémentaire et la participation obligatoire des employeurs territoriaux à leur financement	10
La médiation obligatoire dans la fonction publique	12
Augmentation du minimum de traitement à compter du 1 ^{er} mai 2022	15
Revalorisation des taux des indemnités kilométriques pour les frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents publics	16
Prime de revalorisation de certains personnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux	17
Revalorisation des grilles des sages-femmes	17
Revalorisation de la carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine	18
Publicité des emplois vacants	18
Nouvelles modalités de cumul d'une pension d'invalidité avec d'autres revenus	19

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : 19

Toujours pas de RIFSEEP pour les professeurs d'enseignements artistiques mais application du régime indemnitaire inhérent aux professeurs certifiés de l'Education nationale	19
Position dans laquelle peut être placée un policier municipal faisant l'objet d'un contrôle judiciaire et ayant l'interdiction d'exercer ses fonctions	20

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Amélioration du régime juridique des lanceurs d'alerte**

[Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte](#)

Transposant une directive européenne du 23 octobre 2019, la présente loi renforce le régime juridique des lanceurs d'alerte, consacrée par la loi dite « Sapin 2 » de 2016.

Pour ce faire, la loi intervient à plusieurs niveaux : elle consacre un nouveau statut plus large du lanceur d'alerte et de l'entourage de celui-ci, elle simplifie les procédures de signalement et elle consacre de nouvelles mesures de protection.

Elle entre en vigueur le premier jour du sixième mois suivant sa promulgation, c'est-à-dire **le 1^{er} septembre 2022**.

Plusieurs de ces dispositions sont applicables à la fonction publique. Le code général de la fonction publique sera ainsi modifié à cet égard, et notamment dans sa partie consacrée au lanceur d'alerte.

➤ **Mise en place du nouveau conseil médical**

[Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale](#)

Afin de simplifier et de rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique a institué une instance médicale unique, le conseil médical issu de la fusion du comité médical et à la commission de réforme.

Pris en application de cette ordonnance, le décret vient donc définir la composition de cette nouvelle instance, les modalités de désignation de ses membres ainsi que ses compétences et ses règles de fonctionnement.

Par conséquent, il modifie plusieurs textes réglementaires dont, pour les plus importants :

- le [décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux relatives au comité médical ;
- le [décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003](#) relatif au régime de retraites des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales relatives à la commission de réforme.

La création du conseil médical apporte plusieurs modifications :

- **Sur son organisation** puisqu'il s'agit d'une instance unique composée de deux formations : une restreinte (anciennement le comité médical) et une plénière (anciennement la commission de réforme).

- **Sur sa composition** car :
 - o Le président est désormais unique pour les deux formations et est désigné par le préfet parmi les médecins agréés ;
 - o Le collège des médecins est porté à trois médecins titulaires et un ou plusieurs médecins suppléants ;
 - o La présence en séance d'un médecin spécialiste de la pathologie n'est plus exigée.
- **Sur ces compétences** car, notamment :
 - o Les cas de saisine de la formation restreinte (ancien comité médical) sont réduits, de tel sorte qu'elle sera moins saisie préalablement par l'employeur, mais en contrepartie elle pourra être saisie, lorsque l'agent ou l'autorité contesteront certaines conclusions rendues par un médecin agréé dans le cadre d'un contrôle diligenté par l'employeur ;
 - o La formation plénière (ancienne commission de réforme) reste compétente pour l'octroi ou le refus d'un CITIS, l'attribution d'une ATI ou d'une retraite invalidité, cependant, elle n'est plus compétente pour rendre des avis en cas de contestation des conclusions d'un médecin agréé rendues dans le cadre d'une visite de contrôle au cours d'un CITIS qui relève désormais de la formation restreinte.
- **Sur la saisine et la consultation du dossier** dans la mesure où il y a un alignement de la procédure, qui existait pour la commission de réforme, aux deux formations du conseil médical.
- **Sur le quorum** car :
 - o Désormais la formation restreinte ne peut valablement siéger que si au moins 2 de médecins sont présents ;
 - o Les anciennes règles de quorum de la commission de réforme sont modifiées : la formation plénière ne peut valablement siéger que si au moins 4 de ses membres, dont 2 médecins ainsi qu'un représentant du personnel sont présents.
- **Sur les modalités de vote** car :
 - o Le président a désormais voix délibérative et prépondérante (en cas d'égalité des voix) ;
 - o Le président peut être remplacé en cas d'absence ;
 - o Un membre absent peut donner pouvoir à un autre membre, alors même qu'un suppléant aurait pu être disponible pour le remplacer.
- **Sur la notification des avis** car l'avis de chaque formation doit être notifié par recommandé avec accusé de réception à l'agent et à la collectivité employeur afin de lui donner une date certaine.
- **Sur le rôle du médecin de prévention** car celui-ci n'a plus à rendre un rapport à la formation restreinte en ce qui concerne les conditions d'emplois et les aménagements de poste dans le cadre d'une reprise d'un agent public qui était en CLM, CLD ou CGM.
Le médecin de prévention devra toutefois toujours remettre un rapport au conseil en cas de CLM ou CLD d'office ainsi que pour les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles inscrites aux tableaux des maladies professionnelles de la Sécurité Sociale mais qui ne remplissent pas une ou plusieurs des conditions fixées par lesdits tableaux.

- **Sur le délai pour saisir le comité médical supérieur** : la réforme introduit un délai de 2 mois pour saisir le comité médical supérieur, alors qu'aucun délai n'existait jusqu'alors.

Pour plus d'informations sur cette réforme, [reportez-vous à notre fiche dédiée sur le site du CDG](#).

➤ **Réforme de la médecine de prévention dans la FPT**

[Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale](#)

Le décret modifie les dispositions concernant la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive : développement de la pluridisciplinarité, opportunités permises par les développements technologiques.

Le décret modifie donc les articles 2 à 22 du [décret n° 85-603 du 10 juin 1985](#) modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique.

1) Composition et fonctionnement du service :

- o Rôle du médecin du travail :

Comme dans la Fonction Publique d'Etat, le terme « médecin de prévention » est remplacé par celui de « médecin du travail ».

Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail appartenant à une collectivité, un service commun, un service créé par un CDG, ou autres (article 11 I du décret n° 85-603).

Les services de médecine préventive peuvent, ainsi, faire appel aux côtés du médecin du travail et des infirmiers en santé au travail et de secrétariat médico-social, à des professionnels de la santé au travail ou à des organismes possédant des compétences dans ces domaines (préventeur, psychologue et référent handicap ...).

L'indépendance des personnes et organismes associés extérieurs à l'administration est garantie dans le cadre d'une convention qui précise :

- Les actions qui leur sont confiées et les modalités de leur exercice ;
- Les moyens mis à leur disposition ainsi que les règles assurant leur accès aux lieux de travail et les conditions d'accomplissement de leurs missions, notamment celles propres à assurer la libre présentation de leurs observations ou propositions.

Les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire

Le service de médecine préventive ainsi constitué est placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale, il est animé et coordonné par le médecin du travail.

Le médecin du travail fixe les objectifs et modalités de fonctionnement du service de médecine préventive dans un protocole formalisé applicable aux collaborateurs médecins et aux infirmiers (article 13-1 du décret n° 85-603).

Les activités des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire font également l'objet d'une formalisation écrite.

- Formation des infirmiers :

L'infirmier recruté par l'autorité territoriale pour exercer ses fonctions dans un service de médecine préventive doit être titulaire d'un diplôme, certificat, titre ou autorisation mentionné aux articles L. 4311-3, L. 4311-4 et L. 4311-5 du code de la santé publique et avoir suivi ou suivre dans l'année de sa prise de fonctions une formation conforme au programme déterminé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales (article 13 du décret n° 85-603).

À noter toutefois que cette disposition n'entrera en vigueur que dans les deux ans après la publication de l'arrêté mentionné. Cette publication devra intervenir dans un délai maximum d'un an après la publication du présent décret (soit le 16 avril 2023).

Les obligations de formation ne s'appliquent qu'aux infirmiers entrant en fonctions à compter de la date d'entrée en vigueur de cette disposition (soit le 16 avril 2025).

- Téléconsultation :

Le texte introduit la possibilité de recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication (article 11 II du décret n° 85-603).

Il appartient au médecin du travail d'évaluer, dans le cadre de sa mission d'animation et de coordination du service, l'opportunité de la téléconsultation en médecine du travail, notamment au regard du motif de la visite, des moyens du service et du poste d'affectation des agents.

Préalablement à une téléconsultation, l'agent en est informé et son consentement est recueilli par écrit.

- En cas de mobilité de l'agent :

En cas de changement de service de médecine préventive assurant le suivi d'un agent, son dossier médical en santé au travail est communiqué au médecin du travail de la nouvelle entité pour assurer la continuité de la prise en charge, sous réserve du recueil par écrit du consentement préalable de l'agent.

2) Sur les missions du service de médecine préventive :

Le décret vient modifier ou ajouter des missions aux services de médecine préventive.

Ainsi, il conseille l'autorité et les agents en ce qui concerne notamment « l'évaluation des risques professionnels » (article 14 du décret n° 85-603).

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard « des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ».

Le médecin du travail doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose. Les membres de l'équipe pluridisciplinaire participent aux actions sur le milieu de travail. Tous ont libre accès aux lieux et aux locaux de travail.

Le médecin du travail signale par écrit, à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail (article 14-3 du décret n° 85-603).

Avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, l'autorité territoriale transmet au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs de ces substances et produits (article 17 du décret n° 85-603).

Le service de médecine préventive n'est plus associé aux actions de formation des secouristes (article 15 du décret n° 85-603 modifié par l'article 11 du décret n° 2022-551).

○ La visite d'information et de prévention :

L'examen médical périodique est remplacé par une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé.

Elle a pour objet :

- 1° D'interroger l'agent sur son état de santé ;
- 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- 5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

À l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole précité.

Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

Les agents fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation.

Pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet, cette visite d'information et de prévention se déroule dans la collectivité qui emploie le fonctionnaire pendant la quotité horaire hebdomadaire la plus longue.

○ Examens complémentaires :

Le décret précise la nature des examens complémentaires que peut réaliser ou prescrire le médecin du travail.

Ainsi, le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires :

1° À la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur. Pour rappel, afin de procéder à ces examens complémentaires, l'autorité territoriale place l'agent public en autorisation spéciale d'absence (article 23 du décret n° 85-603 précité).

➤ **Reclassement des agents publics physiquement inaptes**

[Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#)

Ce décret adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR), détermine les cas de report du point de départ et de sa prolongation. Il précise également les modalités selon lesquelles une procédure de reclassement peut être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire.

Le décret vient ainsi modifier les dispositions du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Les nouvelles dispositions du décret **s'appliquent à compter du 1^{er} mai 2022** aux procédures de reclassement et aux périodes de préparation au reclassement engagées à compter de cette date.

Ce qu'il faut retenir :

L'affectation de l'agent inapte à ses fonctions dans un autre emploi de son grade est prononcée après avis du médecin du travail ou lorsqu'il a été consulté, après avis du conseil médical.

1) Sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR) :

La PPR débute à compter de la réception de l'avis du conseil médical ou, sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité (PPR par anticipation sans avis du CM).

Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

La date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale dans la limite d'une durée maximale de deux mois. Le fonctionnaire est alors maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé (CMO, CLM, CLD), d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale de son avis, **la PPR débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.**

De la même façon, dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales **au cours de la PPR**, **la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.**

A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois (pas de changement sur ce point).

L'agent qui refuse le bénéfice de la PPR est invité à présenter une demande de reclassement. **S'il ne présente pas de demande, l'autorité territoriale peut engager la procédure prévue à l'article 3-1** (nouvelle procédure permettant d'ouvrir une procédure de reclassement sans l'accord de l'agent voir ci-dessous).

Pendant la PPR, le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, le cas échéant, le complément de traitement indiciaire.

Le projet de convention de PPR peut être modifié, par avenant, pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de PPR.

2) Sur le reclassement :

La CAP n'est plus compétente pour émettre des avis sur le détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois (suppression du 2^{ème} alinéa de l'article 3 du décret 85-1054).

En l'absence de demande de reclassement formulée par l'agent, ce qui était auparavant un préalable obligatoire à tout reclassement, **l'autorité territoriale peut désormais**, après un entretien avec l'intéressé, **décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade**, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en CITIS, **des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.**

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale a engagé la procédure de reclassement.

L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève, il s'agit là d'un nouveau cas de saisine de la CAP.

Sur ce point, le décret vient également modifier l'article 37-1 III du décret 89-229 relatif aux CAP.

Ainsi, elles peuvent être saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé : 8° Des décisions d'engagement d'une procédure de reclassement dans les conditions prévues à l'article 3-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le fonctionnaire territorial peut demander à bénéficier des modalités de reclassement dès qu'a été sollicité l'avis du conseil médical (reconnaissance d'inaptitude : lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade). Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude

➤ **Les garanties de protection sociale complémentaire et la participation obligatoire des employeurs territoriaux à leur financement**

Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

Tant attendu et après de nombreux débats au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le décret relatif à la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale est enfin paru.

Si l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a consacré l'obligation pour les employeurs publics territoriaux de participer financièrement aux garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents, les modalités pratiques de mise en œuvre devaient intervenir par l'intermédiaire d'un décret.

Celui-ci précise ainsi les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

Précisément, il détermine distinctement les garanties minimales et les montants de référence pour les couvertures prévoyance et santé. Il apporte également au titre des dispositions finales deux précisions intéressantes.

1) Sur la couverture prévoyance :

Le montant :

Pour rappel, la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de ces garanties ne peut être inférieure à 20 % d'un montant de référence fixé par décret.

Le montant de référence est finalement fixé à 35 euros. Etant donné que les employeurs auront l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2025, de participer au moins à 20 % du montant de référence, ils devront donc au minimum participer **à hauteur de 7 euros par mois**.

Garanties minimales :

Le décret précise les garanties minimales en distinguant le cas des agents publics relevant de la CNRACL et celui des agents relevant du régime général.

Dans chaque cas de figure, il différencie les garanties minimales pour le risque d'incapacité temporaire de travail et le risque invalidité.

Pour le risque d'incapacité permanent, il s'agira principalement de garantir aux agents au minimum une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire, de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, à compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à CMO, CLM, CGM ou CLD, mais également en cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical.

Pour les contractuels de droit privé, la rémunération garantie équivaut à 90 % du revenu net que les agents contractuels de droit privé auraient perçu pendant la période d'exercice effectif de leurs fonctions.

Ces prestations seront versées aux agents qui ont souscrit un contrat avec les organismes complémentaires mentionnés à l'article L. 827-5 du code général de la fonction publique, c'est-à-dire aussi bien un contrat labellisé que le contrat conclu par leur employeur après mise en concurrence.

Pour le risque d'invalidité, il s'agira de garantir aux agents placés en retraite invalidité ou justifiant d'une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie le versement d'une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % du traitement net de référence.

Le montant de cette rente sera réévalué au 1^{er} juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des douze derniers mois et selon le taux défini par l'organisme complémentaire, sans que cette augmentation ne puisse excéder 90 % du traitement net de référence pris en compte le jour de la prise en charge par l'organisme d'assurance.

2) Sur la couverture santé :

Le montant de référence

Pour rappel, la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de ces garanties ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence fixé par décret.

Le montant de référence est fixé à 30 euros. Etant donné que les employeurs auront l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2026, de participer au moins à 50 % du montant de référence, ils devront donc au minimum participer à hauteur de **15 euros par mois**.

Les garanties minimales

Le décret n'apporte rien de plus par rapport aux dispositions législatives. En effet, les garanties minimales sont celles définies à l'article L. 911-7 II du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 160-13 pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;

2° Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;

3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Il faut indiquer qu'il semble y avoir une erreur dans le décret. En effet, il précise que les garanties minimales sont celles définies à l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique. Or, cet article renvoie à la couverture prévoyance et non à la couverture santé. Il semble s'agir en réalité de l'article L. 827-10 du code général de la fonction publique qui renvoie à l'article L. 911-7 II du code de la sécurité sociale.

3) Sur les dispositions finales :

En premier lieu, le décret indique que les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire dans le respect des conditions fixées par le présent décret ne sont pas tenus de délibérer de nouveau.

En second lieu, il précise que la définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut faire l'objet d'une négociation dans les conditions fixées aux articles L. 221-1 à L. 227-4 du code général de la fonction publique et L. 827-2 du même code.

➤ La médiation obligatoire dans la fonction publique

[Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux](#)

Le présent décret a pour objet la mise en œuvre de la procédure de médiation préalable obligatoire, qui a été pérennisée et généralisée dans la fonction publique par les articles 27 et 28 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire.

Dans ce cadre, il fixe en particulier les modalités et délais d'engagement de la procédure de médiation préalable obligatoire. Il définit ensuite les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, de même que, pour les litiges de la fonction publique, les services de l'Etat, les organismes, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés. Il identifie enfin les instances et autorités chargées d'assurer ces missions de médiation préalable obligatoire.

Il entre en vigueur en deux temps :

- En ce qui concerne les modalités substantielles de la médiation, il entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la conclusion d'une convention avec le CDG.
- En ce qui concerne les modalités procédurales de la médiation, il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la publication du décret au Journal Officiel, c'est-à-dire le 1^{er} avril 2022.

1) Les modalités substantielles de la médiation

Le décret identifie les instances et autorités chargées de la médiation et définit les agents publics et catégories de décisions concernées par le dispositif.

- Sur la qualité de médiateur :

Selon la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, les Centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités et établissements publics locaux, une mission préalable obligatoire.

À ce titre, le CDG territorialement compétent désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein du CDG et en son nom, l'exécution de la mission de médiation préalable obligatoire.

La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation (article R. 213-3 du code de justice administrative).

- Sur les agents concernés :

Par principe, étant donné que la médiation obligatoire a été consacrée dans la fonction publique territoriale dans son ensemble, tous les agents publics territoriaux, qu'ils soient fonctionnaires titulaires ou stagiaires ou contractuels de droit public, devraient être concernés par ce nouveau dispositif.

Or, le présent décret précise, en son article 3, que les agents concernés par la procédure de médiation préalable obligatoire **sont ceux qui sont employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant préalablement conclu, avec le CDG dont ils relèvent, une convention pour assurer la médiation.**

Il faut ainsi comprendre qu'à défaut de convention conclue, un agent public territorial ne pourrait pas bénéficier de la médiation, alors même que celle-ci est obligatoire.

Toutefois et même en l'absence de convention, le juge administratif, saisi d'une requête par un agent soumis à médiation, pourra transmettre le dossier au médiateur compétent et donc au CDG.

- Sur les décisions concernées par la procédure de médiation :

Les décisions qui peuvent faire l'objet d'une médiation, **sous peine d'irrecevabilité**, sont limitativement énumérées par décret. Il n'y a aucun changement par rapport à la liste des décisions qui avait été arrêtée dans le cadre de l'expérimentation de la médiation préalable.

Ainsi, la procédure de médiation préalable obligatoire prévue par l'[article L. 213-11 du code de justice administrative](#) est applicable aux recours formés par les agents publics à l'encontre des décisions administratives suivantes :

- 1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique, c'est-à-dire :
 - o Le traitement ;
 - o L'indemnité de résidence ;
 - o Le supplément familial de traitement ;
 - o Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.
- 2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du [décret du 15 février 1988](#), c'est-à-dire :
 - o Congé pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
 - o Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel ;
 - o Congé pour convenances personnelles ;
 - o Congé pour création d'entreprise ;
 - o Congé de mobilité.
- 3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré ;
- 4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
- 5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- 6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
- 7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret du [30 septembre 1985](#).

Toute décision qui n'entrerait pas dans les catégories de décisions mentionnées dans le présent décret ne sera pas frappée d'irrecevabilité en l'absence de médiation préalable.

2) Les modalités procédurales de la procédure de médiation

En premier lieu, afin que le médiateur puisse être saisi par un agent public, toutes les décisions concernées rendues par une collectivité ou un établissement public doivent mentionner la médiation préalable obligatoire et indiquer les coordonnées du médiateur compétent.

À défaut, le délai de recours contentieux, c'est-à-dire 2 mois à compter de la notification de la décision, ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

En second lieu, le médiateur doit être saisi par courrier dans les 2 mois suivant la notification de la décision attaquée.

La lettre de saisine du médiateur est accompagnée de la décision contestée ou, lorsque celle-ci est implicite, d'une copie de la demande et de l'accusé de réception ayant fait naître cette décision.

La saisine du médiateur compétent interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription.

Par principe, un agent public dispose d'un délai de 2 mois pour contester une décision devant le juge administratif. Or, le fait de saisir un médiateur va permettre de reporter dans le temps le délai de 2 mois. Ainsi, dès que le médiateur aura rendu sa décision, l'agent disposera à nouveau d'un délai de 2 mois pour saisir le juge administratif.

Il est à noter également qu'une décision concernée par la médiation obligatoire peut faire l'objet d'une réclamation devant le Défenseur des droits, en complément de la saisine officielle d'un médiateur. Dans ce cas, la saisine du Défenseur des droits interrompt le délai de recours contentieux.

En troisième lieu, lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête n'ayant pas été précédée d'une médiation qui était obligatoire, son président ou le magistrat qu'il délègue rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

Le médiateur est supposé avoir été saisi à la date d'enregistrement de la requête.

En quatrième lieu, l'exercice d'un recours gracieux ou hiérarchique après la médiation n'interrompt pas de nouveau le délai de recours.

➤ Augmentation du minimum de traitement à compter du 1^{er} mai 2022

[Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

[Décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Le SMIC a augmenté de 2,65 % au 1^{er} mai 2022 pour passer à 10,85 € brut horaire, soit 1 645,58 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Ainsi et comme lors des dernières augmentations du SMIC au 1^{er} octobre 2021 et 1^{er} janvier 2022 et afin d'éviter que des agents publics soient rémunérés en-deçà du SMIC, le décret 2021-1749 vient à nouveau relever le minimum de traitement dans la FP au 1^{er} mai 2022 passant de l'IM 343 (IB 371) à l'IM 352 correspondant à l'indice brut 382.

Par conséquent, les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) occupant un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 352 **doivent néanmoins percevoir le traitement afférent à l'indice majoré 352** (et indice brut 382). Cet indice de traitement correspond à une rémunération de 1.645,58 € bruts mensuels.

[Retrouvez sur le site du CDG60](#) notre note d'information complète sur cette augmentation du minimum de traitement.

➤ **Revalorisation des taux des indemnités kilométriques pour les frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents publics**

[Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État](#)

Après la revalorisation de l'indemnité kilométrique de 10 % pour l'évaluation des frais professionnels par les agents lors de la déclaration des revenus, en application de l'article 83 3° du code général des impôts, le présent arrêté consacre également la revalorisation des taux des indemnités kilométriques pour la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents publics **à compter du 1^{er} janvier 2022**.

Il modifie ainsi [l'arrêté du 3 juillet 2006](#) fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État.

Aussi, **à compter du 1^{er} janvier 2022**, les taux de l'indemnité kilométrique sont les suivants :

- [Pour les véhicules \(article 1^{er}\)](#) :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10000 km	Au-delà de 10000 km
5 CV et moins	0.32 € (au lieu de 0,29)	0.40 € (au lieu de 0,36)	0.23 € (au lieu de 0,21)
6 et 7 CV	0.41 € (au lieu de 0,37)	0.51 € (au lieu de 0,46)	0.30 € (au lieu de 0,27)
8 CV et plus	0.45 € (au lieu de 0,41)	0.55 € (au lieu de 0,50)	0.32 € (au lieu de 0,29)

- [Pour les motocyclettes, vélomoteurs ou autres véhicules à moteur \(article 2\)](#) :

Motocyclettes (cylindrée supérieure à 125 cm 3)	Vélocycleurs et autres véhicules à moteur
0,15 € par kilomètre (au lieu de 0,14)	0.12 € par kilomètre (au lieu de 0,11)

Étant donné que l'arrêté entre en vigueur rétroactivement le 1^{er} janvier 2022, les déplacements réalisés à compter de cette date doivent être pris en charge en application des nouveaux taux, y compris si certains ont déjà fait l'objet de remboursement.

En effet, dans ce cas, il semblerait, sous réserves d'interprétations contraires, que les collectivités et établissements publics procèdent à la régularisation en versant la différence entre ce qui a été versé aux agents et ce qui aurait dû être versé aux agents en application de cet arrêté.

Sur les modalités pratiques, il vous revient de vous rapprocher de votre trésorier.

➤ **Prime de revalorisation de certains personnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux**

[Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale](#)

Le décret permet, pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative de la FPT qui exercent des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles, d'octroyer une prime de revalorisation dont le montant est équivalent au complément de traitement instauré par le [décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020](#) relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Il rend aussi possible l'octroi d'une prime de revalorisation d'un montant brut de 517 euros pour certains agents territoriaux exerçant les fonctions de médecin au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, en particulier la protection maternelle infantile.

➤ **Revalorisation des grilles des sages-femmes**

[Décret n° 2022-753 du 28 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales](#)

Le décret procède à la revalorisation des grilles indiciaires applicables aux deux grades des sages-femmes territoriales.

Tous les échelons sont donc revalorisés, toutefois, lorsque cette revalorisation n'est pas équivalente sur certains échelons à celle des fonctionnaires des autres échelons, le décret prévoit le versement d'une indemnité différentielle.

Ainsi, les fonctionnaires relevant de ce cadre d'emplois bénéficient d'une indemnité différentielle dont le montant brut mensuel est fixé comme suit :

- 24,67 € pour les fonctionnaires classés au 1^{er} échelon du grade de sage-femme de classe normale ;
- 49,33 € pour les fonctionnaires classés au 10^{ème} échelon du grade de sage-femme hors classe.

Cette indemnité est proratisée en fonction du temps de travail et versée mensuellement. Elle cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire évolue sur un autre échelon.

Enfin, les dispositions du décret sont applicables aux rémunérations dues à compter du mois d'avril 2022.

➤ **Revalorisation de la carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine**

[Décret n° 2022-558 du 14 avril 2022 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine](#)

[Décret n° 2022-559 du 14 avril 2022 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs territoriaux du patrimoine](#)

Après l'ensemble des fonctionnaires de catégorie C et les fonctionnaires relevant de la filière médico-sociale, les conservateurs territoriaux du patrimoine connaissent également une revalorisation de leur carrière.

Deux décrets sont en effet parus en ce sens au Journal Officiel et modifient de la sorte le [décret n° 91-839 du 2 septembre 1991](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine

Le décret n° 2022-558 modifie le déroulement de carrière à un triple niveau.

- il crée un échelon supplémentaire dans chacun des deux grades du cadre d'emplois,
- il supprime l'échelon de stagiaire, celui-ci devenant le premier échelon. Persistent en revanche les deux échelons d'élève,
- il consacre la prise en compte du diplôme du doctorat en cas de recrutement dans le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine.

Le décret n° 2022-559 procède à la revalorisation de l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine, en cohérence avec l'échelonnement indiciaire du corps homologue de l'État.

Cette revalorisation intervient dès l'entrée en vigueur de ces décrets, c'est-à-dire le lendemain de leur publication au JO **soit le 17 avril 2022**.

➤ **Publicité des emplois vacants**

[Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#)

Ce décret vise à actualiser les modalités et les règles relatives à la publication des offres d'emplois et à élargir le périmètre des emplois soumis à l'obligation de publicité par une limitation des dérogations uniquement pour des emplois relevant de la FPE.

Ainsi et en ce qui concerne la FPT, le décret ajoute une nouvelle exception à l'obligation de publicité pour les emplois « *pourvus par voie de titularisation d'apprentis en situation de handicap* ».

De plus, l'avis de vacance d'un poste devra désormais contenir obligatoirement :

- L'autorité de recrutement ;
- Le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis.

Enfin, le texte introduit une dernière dérogation à cette obligation de publicité pour les emplois entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité social territorial.

➤ **Nouvelles modalités de cumul d'une pension d'invalidité avec d'autres revenus**

[Décret n° 2022-257 du 23 février 2022 relatif au cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus et modifiant diverses dispositions relatives aux pensions d'invalidité](#)

Le décret aménage, **à compter du 1^{er} avril 2022**, les modalités de suspension de la pension d'invalidité en cas d'exercice d'une activité professionnelle, en permettant, pour les salariés, un cumul intégral des revenus d'activité et de la pension d'invalidité jusqu'à ce que le revenu disponible de l'assuré redevienne similaire à celui qu'il avait avant son passage en invalidité, puis en organisant au-delà de ce seuil la réduction de la pension de l'équivalent de la moitié des gains constatés.

Les articles R. 341-14 et R. 341-17 du code de la sécurité sociale sont ainsi modifiés en conséquence.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

➤ **Toujours pas de RIFSEEP pour les professeurs d'enseignements artistiques mais application du régime indemnitaire inhérent aux professeurs certifiés de l'Éducation nationale**

[JO AN, 08 mars 2022, p. 1498](#)

Le Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales a été interrogé sur la mise en œuvre du RIFSEEP pour les professeurs d'enseignements artistiques.

Le Ministère répond que le RIFSEEP ne peut être mis en œuvre au motif que le corps des professeurs certifiés de l'Education nationale, qui constitue le corps de référence eu égard au principe de parité, n'y est pas éligible.

Par ailleurs, aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ce cadre d'emplois par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

Aussi, dans l'attente de l'adhésion au RIFSEEP du corps des professeurs certifiés, les PEA bénéficient du régime indemnitaire servi à ces derniers composé :

- de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves,
- des indemnités horaires d'enseignement pour service supplémentaire,
- d'une prime spéciale en cas de réalisation d'au moins trois heures supplémentaires régulières,
- de la prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Les PEA peuvent également bénéficier des mesures mises en œuvre par le Ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation », c'est-à-dire :

- d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros versée annuellement aux personnels en fonction au 1^{er} janvier (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et arrêté du même jour),
- d'une prime d'attractivité versée mensuellement à terme échu d'un montant annuel brut défini en fonction de l'échelon ou de l'indice de rémunération détenu par les bénéficiaires (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et arrêté du même jour).

En vertu des principes de légalité et de parité, les PEA peuvent bénéficier de ces deux dernières primes dès leur transposition par **délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales et des établissements publics qui les emploient.**

- **Position dans laquelle peut être placée un policier municipal faisant l'objet d'un contrôle judiciaire et ayant l'interdiction d'exercer ses fonctions**

[JO Sénat, 10 février 2022, p. 758](#)

Le Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales sur la position du maire d'une commune dont l'un des policiers municipaux a été placé sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer la fonction de policier municipal.

La circulaire du Ministère de la justice du 11 mars 2015 relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics indique qu'il appartient aux parquets, dans le respect des principes du secret et de la présomption d'innocence, d'aviser le supérieur hiérarchique d'un fonctionnaire ou agent public lors de l'engagement de poursuites pénales à son encontre ou du prononcé d'une condamnation définitive.

Dès lors que l'autorité disciplinaire est informée de l'engagement de poursuites pénales à l'encontre d'un agent, elle dispose de plusieurs solutions afin de placer l'agent dans une position statutaire régulière.

En premier lieu, elle peut le suspendre en application des articles L. 531-1 à L. 531-5 du code général de la fonction publique.

Il lui appartient alors de saisir sans délai le conseil de discipline. La suspension de fonctions constitue une mesure administrative conservatoire, sans caractère disciplinaire, qui ne peut être mise en œuvre que lorsque les faits imputés à l'agent présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité et que la poursuite des activités de l'intéressé présente des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou pour le déroulement des procédures en cours (Conseil d'État, 18 juillet 2018, n° 418844).

Force est toutefois de constater que l'administration n'est pas tenue de suspendre un fonctionnaire placé sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer les fonctions relevant de son statut particulier (Conseil d'État, 16 février 2005, n° 226451).

En second lieu, lorsque l'agent n'est pas suspendu et que les termes du contrôle judiciaire ne lui interdisent pas l'exercice de toute fonction, l'administration doit rechercher la possibilité de l'affecter dans un autre emploi, le cas échéant dans le cadre d'un détachement ou d'une mise à disposition. L'autorité territoriale ayant méconnu cette obligation ne peut se prévaloir de l'absence de service fait de l'agent pour suspendre le versement de son traitement.

Enfin, aucune disposition ne s'oppose à ce que l'administration engage une procédure disciplinaire sans attendre l'issue de l'instance pénale en cours (Conseil d'État, 27 juillet 2009, n° 313588). Toutefois, dans la mesure notamment où l'autorité de la chose jugée au pénal s'impose à l'administration en matière de constatation des faits (Conseil d'État, 12 octobre 2018, n° 408567), elle peut différer sa décision en attendant que le juge pénal ait statué. L'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit à cet égard qu'en cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, le délai de trois ans au-delà duquel aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée, est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.