

## Edito :

Après une certaine accalmie due aux dernières élections nationales et à la nomination du nouveau Gouvernement, la production législative et réglementaire est répartie pendant la période estivale avec en point d'orgue les mesures relatives au **pouvoir d'achat**.

Ainsi, après les engagements pris au printemps et pour faire face à l'inflation, le **point d'indice** de la fonction publique a été « dégelé » pour la première fois depuis 2017 et ainsi **augmenté de 3,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022**.

Pour compenser l'augmentation de la masse salariale des collectivités locales, inhérente à cette augmentation, mais aussi celle liée au coût de l'énergie, le législateur a prévu, dans la loi de finances rectificatives pour 2022, un mécanisme de compensation ouvert à certaines communes et certains de leurs groupements sous conditions.

Sur le même sujet, la **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** (GIPA), mécanisme de compensation de la perte de pouvoir d'achat de certains agents, a été également reconduite pour l'année 2022.

Par ailleurs et à l'instar de la refonte des grilles de catégories C et de la revalorisation de la filière médico-sociale intervenue en janvier 2022, ce sont désormais **les agents de catégorie B qui voient leurs carrières et leurs grilles indiciaires revalorisées dès le 1<sup>er</sup> septembre**.

Dans l'actualité également, les **agents contractuels de droit public** voient certains de leurs droits harmonisés sur ceux des fonctionnaires en lien avec les évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

A noter aussi la parution du décret d'application relatif aux modalités de formation et d'accompagnement destinées à **favoriser l'évolution professionnelle des agents publics**, ce qui engendre de nouveaux droits pour certains agents (priorité d'accès aux formations, congé de transition professionnelle) et de nouvelles obligations pour les employeurs territoriaux (formalisation d'une offre d'accompagnement personnalisé).

Enfin et pour faire face aux difficultés de recrutement dans les établissements et services d'accueil non permanent de jeunes enfants, un arrêté vient faciliter, à titre exceptionnel en cas de pénurie locale avérée de professionnels, le recrutement d'agents en assouplissant les conditions de qualifications normalement requises, après avis du Président du Conseil Départemental.

Les agents du Pôle Juridique et Carrières ainsi que l'ensemble des équipes du CDG60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

## Sommaire

### **Textes législatifs et réglementaires : ..... 3**

- Augmentation du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022 ..... 3
- Augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> août 2022 ..... 3
- Prorogation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat ..... 4
- Revalorisation des carrières et des grilles de catégorie B ..... 5
- Loi de finances rectificative pour 2022 et incidences sur la fonction publique territoriale ..... 9
- Publication du décret sur l'harmonisation des droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires ..... 14
- Modalités de mise en œuvre de mesures relatives au renforcement de la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle ..... 18
- Assouplissement dans le recrutement de professionnels au sein d'établissements d'accueil de jeunes mineurs ..... 21

### **Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : ..... 23**

- La NBI « secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants » peut être octroyée à plusieurs agents ..... 23
- Conséquences d'un arrêt maladie sur l'annualisation du temps de travail ..... 24

### **Jurisprudence : ..... 26**

- Constitutionnalité du principe des 1.607 heures annuelles ..... 26
- Appréciation de la légalité d'un compte rendu d'entretien professionnel ..... 27
- Obligation de convoquer l'agent malade à son entretien d'évaluation ..... 28
- Seul l'avis du médecin du travail doit être pris en compte par l'autorité territoriale pour aménager le poste d'un agent public ..... 29

## **Textes législatifs et réglementaires :**

### ➤ **Augmentation du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022**

[Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#)

Comme annoncé par le président de la République et confirmé par la conférence « salariale » du 28 juin 2022, le point d'indice de la fonction publique augmente de 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022. Tel est l'objet du décret n° 2022-994 publié au Journal Officiel du 8 juillet 2022.

Il modifie de la sorte le [décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985](#) relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Précisément, la valeur du point d'indice atteint, au 1<sup>er</sup> juillet 2022, un montant de **4,85003 euros** contre 4,68602 euros jusqu'alors.

Par ailleurs, le nouveau décret n'est pas revenu sur l'article 8 du décret 85-1148 fixant l'indice minimum de traitement, il est donc maintenu à l'indice majoré 352 (indice brut 382), **ce qui porte le montant du traitement brut mensuel minimum de la fonction publique à 1.707,21 € brut par mois** (contre 1.649,48 €) soit une augmentation de 57,73 € brut mensuel.

Cette augmentation du point d'indice a également une incidence sur la rémunération des agents publics à plusieurs niveaux :

- Sur le traitement indiciaire et, partant, sur le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (IR) ;
- Sur la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- Sur le complément de traitement indiciaire (CTI) ;
- Sur certaines primes et indemnités :

Comme celles indexées sur la valeur du point notamment l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), l'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Élections (IFCE), l'Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHST) ou celles calculées en pourcentage du traitement brut comme l'indemnité spéciale de fonction de la PM ou la prime de responsabilité des emplois fonctionnels.

### ➤ **Augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> août 2022**

[Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Compte tenu du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation qui atteint 111,57 pour le mois de juin 2022, le taux du salaire minimum de croissance (SMIC), est majoré **au 1<sup>er</sup> août 2022** de 2,01 %.

À ce titre, son montant brut horaire est porté à **11,07 euros** et son montant brut mensuel sur la base d'un temps complet à 35 heures est désormais de **1.678,95 euros**.

Le minimum de traitement dans la fonction publique étant de 1.707,21 bruts mensuels pour un temps complet, l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> août 2022 n'a, pour l'heure, aucune incidence sur la rémunération des agents publics.

**Pour rappel**, les agents publics (fonctionnaire, contractuel), occupant un emploi doté d'un indice de carrière inférieur à l'indice minimum de traitement (IM 352), doivent toujours percevoir le traitement afférent à l'indice majoré 352.

➤ **Prorogation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat**

[Décret n° 2022-1101 du 1<sup>er</sup> août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

[Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Comme annoncé lors de la « conférence salariale » de juin 2022, la garantie individuelle du pouvoir d'achat est bien reconduite pour l'année 2022.

**Pour rappel**, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est consacrée par le [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008](#).

Elle a pour but, comme pour les années précédentes, de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années.

Ainsi, un agent public pourra bénéficier d'une indemnité de GIPA, **si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.**

L'indemnité est obligatoirement versée à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.

Si aucune délibération n'est nécessaire, une décision de l'autorité territoriale doit être fournie au comptable public assignataire pour justifier du paiement correspondant.

**Sont bénéficiaires de la GIPA :**

1° Les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité, ... Ils doivent avoir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans.

2° Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public rémunérés sur la base d'un indice.

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.

**Le décret** proroge ainsi la GIPA pour l'année 2022 et fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022.

À ce titre, pour la mise en œuvre de la garantie en 2022, la période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021 pour l'application de la formule servant à déterminer le montant de la garantie versée.

Le calcul pour 2022 est le suivant :

GIPA 2022 = Traitement Indiciaire Brut (TIB) de l'année de début de la période de référence X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB de l'année de fin de la période de référence X quotité de temps de travail au 31 décembre 2021

**L'arrêté** détermine les éléments permettant d'assurer le calcul de la GIPA. Ainsi, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule de calcul sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 4,36 % ;
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros ;
- valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros.

Pour effectuer ce calcul, vous pouvez utiliser le simulateur mis en ligne par les services de l'Etat [en cliquant-ici](#).

### ➤ **Revalorisation des carrières et des grilles de catégorie B**

[Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale](#)

Ces deux décrets ont pour objet de revaloriser la carrière et la rémunération notamment en début de carrière des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale et ce **à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022**.

Cette revalorisation concerne tous les cadres d'emplois de catégorie B :

- ceux relevant du nouvel espace statutaire (NES) et du décret n° 2010-329 : à savoir les technicien, chef de service de police municipale, éducateur des activités physiques et sportives, animateurs, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistant d'enseignement artistique et rédacteur
- les techniciens paramédicaux,
- les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux,
- ainsi que les aides-soignants et auxiliaires de puériculture.

#### ○ **Modifications applicables aux B NES :**

La réforme modifie la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B en réduisant la durée de certains échelons et grades relevant de B1 et B2.

Ainsi jusqu'alors, les grades relevant du deuxième grade (B2 : principal 2<sup>ème</sup> classe) comportaient 13 échelons pour une durée totale de 30 ans.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2022, le nombre d'échelons et la durée de ces derniers est modifiée passant à 12 échelons pour une durée de 26 ans.

Si pour les grades relevant du premier grade (B1) le nombre d'échelon reste inchangé (13), la durée de certains échelons est toutefois réduite ce qui porte une durée totale à 26 ans (contre 30).

A noter, néanmoins, que cette revalorisation ne concerne pas les grades relevant de B3 (principal 1<sup>ère</sup> classe).

<b>1<sup>er</sup> grade : B1</b>				
Technicien, chef de service de police municipale, éducateur des activités physiques et sportives, animateurs, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistant d'enseignement artistique et rédacteur				
Echelons	Ancienne durée	Nouvelle durée	Anciens indices IB/IM	Nouveaux indices IB/IM
13	-	-	597 / 503	597
12	4 ans	4 ans	563 / 477	563
11	3 ans	3 ans	538 / 457	538
10	3 ans	3 ans	513 / 441	513
9	3 ans	3 ans	500 / 431	500
8	3 ans	3 ans	478 / 415	478
7	2 ans	2 ans	452 / 396	452
6	2 ans	2 ans	431 / 381	431
5	2 ans	2 ans	415 / 369	415
4	2 ans	1 an	397 / 361	401 / 363
3	2 ans	1 an	388 / 355	397 / 361
2	2 ans	1 an	379 / 349	395 / 359
1	2 ans	1 an	372 / 343	389 / 356

<b>2<sup>ème</sup> grade : B2</b>				
Technicien <b>principal 2<sup>ème</sup> classe</b> , chef de service de police municipale principal 2 <sup>ème</sup> classe, éducateur des activités physiques et sportives principal 2 <sup>ème</sup> classe, animateur principal 2 <sup>ème</sup> classe, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 2 <sup>ème</sup> classe, assistant d'enseignement artistique principal 2 <sup>ème</sup> classe et rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe				
Echelons	Ancienne durée	Nouvelle durée	Anciens indices IB/IM	Nouveaux indices IB/IM
13	-	-	638 / 534	-
12	4 ans	-	599 / 504	638 / 534
11	3 ans	4 ans	567 / 480	599 / 504
10	3 ans	3 ans	542 / 461	567 / 480
9	3 ans	3 ans	528 / 452	542 / 461
8	3 ans	3 ans	506 / 436	528 / 452
7	2 ans	3 ans	480 / 416	506 / 436
6	2 ans	2 ans	458 / 401	480 / 416
5	2 ans	2 ans	444 / 390	458 / 401
4	2 ans	2 ans	429 / 379	444 / 390
3	2 ans	2 ans	415 / 369	429 / 379
2	2 ans	1 an	399 / 362	415 / 369
1	2 ans	1 an	389 / 356	401 / 363

⇒ Les fonctionnaires relevant des 4 premiers échelons du premier grade (B1) et ceux relevant du 2<sup>ème</sup> grade (B2) **devront être reclassés dans leur grade, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, conformément à un tableau de correspondance** (article 6 du décret n° 2022-1200).

Les fonctionnaires relevant du 2<sup>ème</sup> grade perdront ainsi mécaniquement un échelon (sauf ceux relevant du 1<sup>ère</sup> échelon).

La réforme tire les conséquences de ces évolutions en **adaptant les modalités de classement lors de la nomination**.

Ainsi, les tableaux de correspondance lors de la nomination dans le 1<sup>er</sup> grade (B1) d'un fonctionnaire relevant de l'échelle C1 ou C2 sont ainsi modifiés (voir les nouveaux tableaux à l'article 13 III du décret n° 2010-329).

Il en est de même pour les règles de classement lors d'une nomination dans le 2<sup>ème</sup> grade (B2 voir le nouveau tableau de correspondance de l'article 21 II du décret n° 2010-329).

### **Les conditions d'avancement de grade sont également revues :**

Ainsi, peuvent être promus au deuxième grade (B2 principal de 2<sup>ème</sup> classe) :

- Soit par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires **ayant au moins atteint le 6<sup>ème</sup> échelon (au lieu du 4<sup>ème</sup>)** du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;
- Soit au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires **justifiant d'au moins un an dans le 8<sup>ème</sup> échelon (au lieu du 6<sup>ème</sup>) du premier grade** et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Pour l'accès au troisième grade (B3 principal de 1<sup>ère</sup> classe) :

- Soit par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires **justifiant d'au moins un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon (au lieu du 5<sup>ème</sup>)** du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;
- Soit au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires **justifiant d'au moins un an dans le 7<sup>ème</sup> échelon (au lieu du 6<sup>ème</sup>)** du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Les tableaux de correspondance permettant de classer les fonctionnaires ainsi nommés par avancement de grade sont aussi modifiés (voir nouveaux tableaux à l'article 26 I du décret n° 2010-329 pour une nomination en B2, et celui de l'article 26 II pour B3).

### **Ces nouvelles dispositions relatives aux avancements de grade ne seront applicables qu'à compter de 2023.**

En effet et classiquement, une disposition transitoire (article 10 du décret n° 2022-1200) prévoit que **les tableaux d'avancement établis au titre de 2022** avant l'entrée en vigueur du décret pour l'accès à l'un des grades d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie B **demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2022**.

Les fonctionnaires promus sont ainsi classés dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions antérieures.

Par ailleurs, les fonctionnaires de catégorie B qui réunissaient les conditions pour une promotion à un grade supérieur et ceux qui auraient réuni les conditions pour une promotion au grade supérieur **au plus tard au titre de l'année 2023** sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures au présent décret.

Les fonctionnaires ainsi promus dans le 2<sup>ème</sup> grade (B2) seront alors classés au 4<sup>ème</sup> échelon du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée. Ceux promus au 3<sup>ème</sup> grade (B3) seront, quant à eux, classés au 2<sup>ème</sup> échelon du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée.

○ **Modifications applicables aux autres cadres d'emplois :**

Le cadre d'emplois des **techniciens paramédicaux territoriaux** est placé **en voie d'extinction**.

Le nombre d'échelon au sein du grade de technicien paramédical de classe supérieure qui comprend désormais 10 échelons (contre 8 auparavant).

Les durées d'ancienneté dans les échelons sont donc modifiées. Il en va de même pour le tableau de correspondance permettant le classement lors du passage du 1<sup>er</sup> grade vers le 2<sup>ème</sup>.

Les grilles indiciaires sont également revalorisées.

- ⇒ Les fonctionnaires relevant du 8<sup>ème</sup> échelon du grade de technicien paramédical de classe normale et ceux relevant du grade de technicien paramédical de classe supérieure devront être reclassés dans leur grade, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, conformément à un tableau de correspondance (article 7 du décret n° 2022-1200).

Les grades de **moniteur-éducateur et intervenant familial principaux** comprennent désormais 12 échelons (contre 13 auparavant) et pour une durée dans le grade de 25 ans (contre 30 ans).

Si le nombre d'échelon des grades de moniteur-éducateur et intervenant familial ne sont pas modifiés, les durées d'ancienneté dans les échelons sont réduites passant à 26 ans (au lieu de 30 ans).

Les modalités de classement sont également revues lors d'une nomination du 1<sup>er</sup> grade vers le 2<sup>ème</sup>.

Les grilles indiciaires sont également revalorisées.

- ⇒ Les fonctionnaires relevant des 4 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial et ceux relevant du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal devront être reclassés dans leur grade, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, conformément à un tableau de correspondance (article 8 du décret n° 2022-1200).

Enfin, les grades d'**auxiliaire de puériculture et d'aides-soignants de classe normale** comportent désormais 11 échelons (au lieu de 12) et la durée d'ancienneté dans les échelons est également ajustée.

Les grilles indiciaires des grades de classe normale sont également revues afin de prendre en compte la suppression d'un échelon.

- ⇒ Les fonctionnaires relevant du grade de classe normale des 2 cadres d'emplois devront être reclassés dans leur grade, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, conformément à un tableau de correspondance (article 9 du décret n° 2022-1200).

Les conditions d'avancement de grade de ces deux cadres d'emplois sont aussi adaptées : Ainsi pour être promu à la classe supérieure, au choix après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires relevant du 1<sup>er</sup> grade devront justifier, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, **d'au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la classe normale (au lieu du 5<sup>ème</sup> avant)** et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps ou un cadre d'emplois à caractère paramédical classé dans la catégorie B.



Les mêmes dispositions dérogatoires que celles évoquées ci-dessus pour les NES sont applicables pour 2022 et 2023.

Le décret vient enfin modifier certaines règles de classement lors de la nomination de fonctionnaire de catégorie B dans différents cadres d'emplois de la catégorie A en remplaçant les tableaux de correspondance :

- Pour l'accès au grade d'attaché,
- Pour l'accès au grade attaché de conservation du patrimoine,
- Pour l'accès au grade bibliothécaire,
- Pour l'accès au grade conseiller territorial des activités physiques et sportives,
- Pour l'accès au grade directeur de police municipale,
- Pour l'accès au grade d'ingénieur.

➤ **Loi de finances rectificative pour 2022 et incidences sur la fonction publique territoriale**

[Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022](#)

Publiée au Journal Officiel le 17 août, après l'adoption définitive par la commission mixte paritaire et la validation par le Conseil constitutionnel, la loi de finances rectificative pour 2022 ouvre plus de 20 milliards d'euros de crédits et complète et finance les mesures de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat publiée le même jour au Journal officiel.

Parmi ces 20 milliards d'euros supplémentaires, **600 millions concernent directement les collectivités et établissements publics locaux.**

Dans la première partie, un titre est spécifiquement consacré au secteur public local. Le titre III est en effet intitulé « *Dispositions relatives aux ressources affectées aux collectivités territoriales* ». Ce titre comprend 5 articles (du 11 au 15).

Dans la seconde partie, plusieurs dispositions sont également prévues.

Parmi ces mesures, certaines concernent la gestion du personnel dans la fonction publique territoriale.

- **Compensation financière au profit des communes et de leurs groupements pour faire face à la revalorisation du point d'indice de la fonction publique et à la hausse des prix de l'énergie (articles 14 et 15)**

Afin de soutenir les **communes et leurs groupements** face à l'augmentation de leurs dépenses du fait de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique et du contexte inflationniste, notamment en ce qui concerne les prix de l'énergie, les parlementaires sont parvenus à faire adopter une compensation financière par l'État.

Cette compensation prend la forme d'une dotation par prélèvement sur les recettes de l'État. Le tableau, constituant le 2<sup>ème</sup> alinéa, de l'article 44 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 est ainsi modifié pour ajouter, pour les prélèvements opérés sur les recettes de l'État pour 2022, une ligne intitulée « Prélèvement sur les recettes de l'État au titre du soutien exceptionnel pour les communes et leurs groupements face à la croissance des prix de l'énergie et de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique » pour un **montant de 430 millions d'euros.**

Cette compensation n'est réservée **qu'à certaines communes et certains de leurs groupements.**

Un décret doit préciser les modalités d'application de cette dotation.

- **Conditions et critères d'éligibilité à la dotation**

**En premier lieu**, les communes et leurs groupements doivent remplir **deux critères cumulatifs** :

D'une part, leur épargne brute au 31 décembre 2021 doit représenter moins de 22 % de leurs recettes réelles de fonctionnement (initialement le taux était de 10 % mais a été relevé par les sénateurs et approuvé par la commission mixte paritaire).

D'autre part, leur épargne brute doit avoir enregistré en 2022 une baisse de plus de 25 %, **principalement** du fait :

- *premièrement*, de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 ;
- *deuxièmement*, des effets de l'inflation sur les dépenses d'approvisionnement en énergie, électricité et chauffage urbain et d'achats de produits alimentaires.

L'évolution de la perte d'épargne brute, entendue comme la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement, est obtenue par la comparaison du niveau constaté en 2022 avec le niveau constaté en 2021, sur la base des **comptes administratifs clos** de chaque collectivité.

**En second lieu**, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, sont éligibles au versement de la dotation si le potentiel financier par habitant est inférieur à un potentiel financier moyen par habitant.

D'une part pour les communes, le potentiel financier par habitant doit être inférieur au double du potentiel financier moyen par habitant de l'ensemble des communes appartenant au même groupe démographique, défini à l'article L. 2334-3 du code général des collectivités territoriales ;

D'autre part pour les EPCI, le potentiel financier par habitant doit être inférieur, l'année de répartition, au double du potentiel fiscal par habitant moyen des établissements appartenant à la même catégorie, telle que définie à l'article L. 5211-28 du même code.

- **Montant et versement de la dotation**

Pour chaque commune ou groupement bénéficiaire, la dotation est égale à la somme :

- d'une fraction de 50 % de la hausse des dépenses constatées en 2022 au titre de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique ;
- d'une fraction de 70 % des hausses de dépenses d'approvisionnement en énergie, électricité et chauffage urbain et d'achat de produits alimentaires constatées en 2022.

Pour les communes et leurs groupements qui anticipent, à la fin de l'exercice 2022, une baisse d'épargne brute de plus de 25 %, la dotation peut faire l'objet, à leur demande, d'un acompte versé sur le fondement d'une estimation de leur situation financière.

- **Financement de l'apprentissage (article 27)**

La loi de finances rectificative modifie les dispositions du code général de la fonction publique relatives au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et notamment en ce qui concerne le financement de l'apprentissage.

La loi de finances rectificative n'apporte pas de modifications substantielles tant elle reprend *in extenso* les dispositions de la [loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022](#), qui a consacré les nouvelles modalités de financement de l'apprentissage.

Il semble que lors de l'élaboration du code général de la fonction publique, les dispositions modifiées de la loi du 26 janvier 1984 (à savoir ses articles 12-1 et 12-1-1) n'aient pas été reprises, ce qui est dorénavant corrigé dans la rédaction des nouveaux articles L.451-11 et L.451-19 dudit code.

**Pour rappel**, 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, a consacré 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 %.

- **Extension de la dérogation du remboursement de la rémunération d'un fonctionnaire d'Etat mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local (article 28)**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux auprès desquels sont mis à disposition des fonctionnaires d'Etat peuvent bénéficier de la possibilité de déroger à l'obligation de remboursement de la rémunération des fonctionnaires mis à disposition.

En effet, l'article L. 512-12 du code général de la fonction publique est modifié. Le dernier alinéa précise ainsi qu' « *il est également dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné au 1° de l'article L. 512-8* ».

Auparavant, le dernier alinéa disposait qu' « *aucun remboursement n'est effectué lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné au 1° de l'article L. 512-8* ».

Si l'article L. 512-12 du code général de la fonction publique est modifié rétroactivement au 1<sup>er</sup> mars 2022 selon l'article 28 de la loi de finances rectificative, force est toutefois de constater que le nouvel article L. 512-12 précise que les conditions de dérogation sont précisées par décret.

À ce titre, en l'absence de ce décret, la dérogation ne peut pas être mis en œuvre.

- **Création de fonds de compensation pour le versement du supplément familial de traitement et de l'allocation spécifique de cessation d'activité en lien avec une exposition à l'amiante (article 29)**

Le Gouvernement a décidé de créer des fonds de compensation, gérés par la Caisse des dépôts et consignations, à destination des collectivités territoriales et des établissements publics locaux pour compenser les charges résultant du paiement du supplément familial de traitement (SFT) que celles résultant du paiement de l'allocation spécifique de cessation

anticipée d'activité en lien avec une exposition à l'amiante et des cotisations et contributions sociales y afférentes.

Précisément, un fonds national est constitué pour les collectivités et établissements publics locaux employant au moins un fonctionnaire à temps complet et un fonds particulier est consacré pour les collectivités et établissements publics locaux n'employant que des fonctionnaires à temps non complet

La compensation par ce fonds est opérée sur la base du montant total des salaires payés aux agents des collectivités territoriales affiliées au fonds national de compensation, dans la limite des charges résultant du paiement du supplément familial de traitement (SFT) que celles résultant du paiement de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité en lien avec une exposition à l'amiante et des cotisations et contributions sociales y afférentes.

Sachant que les communes et les établissements publics communaux et intercommunaux **sont tenus de s'affilier** au fonds national de compensation.

Les dépenses qui résultent tant du paiement du supplément familial du traitement et de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité que du fonctionnement du fonds constituent des **dépenses obligatoires** pour ces collectivités.

- **Nouvelle extension du complément de traitement indiciaire issu du Ségur de la santé (article 44)**

Après sa première consécration par un décret de septembre 2020 à la suite du Ségur de la Santé et ses différentes extensions législatives et réglementaires, le complément de traitement indiciaire (CTI) est une nouvelle fois étendu à de nouveaux agents publics par la loi de finances rectificative pour 2022.

Elle modifie ainsi [l'article 48 de la loi n° 2020-1576](#) du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.

**Pour rappel**, la CTI constitue une revalorisation de la rémunération de certains agents publics, fonctionnaires et contractuels, qui exercent des fonctions médicales ou médico-sociales dans différents établissements et structures.

Consacrée par le Ségur de la santé à la suite de la première vague d'épidémie de la Covid-19, cette revalorisation avait déjà connu trois évolutions :

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 avait encore étendu le CTI à certains agents publics. Le [décret n° 2022-161 du 10 février 2022](#) est pris en application.

**En premier lieu**, la loi étend les agents publics bénéficiaires du CTI.

D'une part, sont inclus **les puéricultrices** qui exercent leurs fonctions au sein :

- 1° Des établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des services d'aide et d'accompagnement à domicile ;
- 2° Des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri ainsi que des accueils de jour mis en place dans le cadre des dispositifs de veille sociale prévus à l'article L. 345-2 du même code ;
- 3° Des structures exerçant les activités d'accompagnement social personnalisé mentionnées à l'article L. 271-1 dudit code ;
- 4° Des structures mentionnées à l'article L. 345-2-2 du même code ;
- 5° Des établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse mentionnés à l'article L. 241-1 du code de la justice pénale des mineurs ;
- 6° Des services pénitentiaires d'insertion et de probation mentionnés à l'article 712-1 du code de procédure pénale ;
- 7° Des services départementaux de protection maternelle et infantile mentionnés au 3° de l'article L. 123-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- 8° Des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial mentionnés à l'article L. 2311-6 du code de la santé publique ;
- 9° Des centres de santé sexuelle mentionnés au même article L. 2311-6 ;
- 10° Des centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un département définis à l'article L. 3112-2 du même code ;
- 11° Des centres de vaccination mentionnés à l'article L. 3111-11 dudit code ;
- 12° Des centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic définis à l'article L. 3121-2 du même code ;
- 13° Des services de l'aide sociale à l'enfance mentionnés au 2° de l'article L. 123-1 du code de l'action sociale et des familles.

D'autre part, sont inclus les agents, relevant de corps, de cadres d'emplois ou de spécialités précisés par décret, qui **exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif** au sein :

- 1° Des établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri ainsi que des accueils de jour mis en place dans le cadre des dispositifs de veille sociale prévus à l'article L. 345-2 du même code ;
- 3° Des structures mentionnées à l'article L. 271-1 dudit code ;
- 4° Des structures mentionnées à l'article L. 345-2-2 du même code ;
- 5° Des établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse mentionnés à l'article L. 241-1 du code de la justice pénale des mineurs ;
- 6° Des services pénitentiaires d'insertion et de probation mentionnés à l'article 712-1 du code de procédure pénale ;
- 7° Des services de protection maternelle et infantile mentionnés au 3° de l'article L. 123-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- 8° Des services départementaux d'action sociale mentionnés au 1° de l'article L. 123-1 du même code ;
- 9° Des centres mentionnés aux articles L. 123-4 et L. 123-4-1 du même code ;
- 10° Des services de l'aide sociale à l'enfance mentionnés au 2° de l'article L. 123-1 du même code.

Enfin, sont inclus les agents, relevant de corps ou de cadres d'emplois précisés par décret, **exerçant des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile** mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, c'est-à-dire :

- 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 ;
- Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, 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.

**Un décret est attendu pour précisément fixer les corps et cadres d'emplois dont doivent relever les agents exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif ou d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées.**

En second lieu, elle précise les modalités rétroactives de versement du CTI.

D'une part, le CTI est versé rétroactivement pour les puéricultrices soit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, soit du 1<sup>er</sup> novembre 2021, soit du 1<sup>er</sup> avril 2022 selon les établissements ou structures dans lesquels elles exercent leurs fonctions.

D'autre part, le CTI est versé rétroactivement pour les agents exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif ou d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

➤ **Publication du décret sur l'harmonisation des droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires**

[Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)

Le décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1<sup>er</sup> mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

De la sorte, il modifie les dispositions des décrets n° 88-145 du 15 février 1988, n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale et n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale.

**Les principales modifications sur le fond et énumérées ci-dessous concernent le décret n° 88-145.**

- **Détermination des actes de gestion ne pouvant faire l'objet de discrimination**

Il est ajouté un article 1-4 qui énumère les actes de gestion qui ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, lorsque les agents contractuels de droit public bénéficient des garanties mentionnées à l'article L. 111-1 (sur la liberté d'opinion) et aux chapitres Ier et III du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique (sur la protection contre les discriminations et le harcèlement)

Ces actes sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent.

- **Recours à la visioconférence pour l'organisation du ou des entretiens de recrutement**

Le décret autorise le recours à la visioconférence pour l'organisation du ou des entretiens de recrutement.

Il ajoute ainsi un III à l'article 2-6 selon lequel : « *Pour l'organisation du ou des entretiens, l'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence dans les conditions prévues par le décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat* ».

Il modifie également l'article 2-7 en précisant que le ou les entretiens peuvent être réalisés dans les conditions prévues au III de l'article 2-6.

- **Mentions devant figurer dans un contrat**

Il apporte des modifications sur le fondement et le contenu des contrats de droit public (article 3 du décret).

**En premier lieu**, il est notamment enlevé la mention selon laquelle le contrat doit être écrit.

**En second lieu**, il est ajouté deux éléments qui doivent apparaître dans le contrat en complément de la date d'effet, de la durée, de l'emploi occupé et de la catégorie hiérarchique : l'identité des parties (ce qui paraît évident) et le ou les lieux d'affectation.

- **Élargissement du versement de l'indemnisation compensatrice pour congés annuels non pris**

Il vient élargir les cas de versement d'une indemnité compensatrice pour congés annuels non pris prévue à l'article 5.

**En premier lieu**, il ouvre cette indemnité en cas de **démission** d'un agent contractuel.

**En second lieu**, il complète les conditions relatives à l'impossibilité de prendre les congés annuels. Jusqu'alors, seul le fait de l'autorité territoriale refusant la pose de congés avant la fin de l'engagement ouvrait droit à l'indemnité. Désormais, un **congé pour raisons de santé** justifie le versement en conformité avec le droit de l'Union européenne.

Ainsi, l'article 5 énonce désormais que, « *en cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de*

*tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels».*

#### - **Licenciement pour inaptitude physique**

Il modifie les règles relatives au licenciement pour inaptitude physique prévues au IV de l'article 13.

**En premier lieu**, le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de **dix semaines** (et non plus quatre) suivant l'expiration des congés de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

**En second lieu**, le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré (alors qu'auparavant il indiquait également l'expiration des droits à congé maternité).

#### - **Précisions sur le congé parental**

Il apporte des précisions sur le congé parental à trois points de vue (article 14).

**En premier lieu**, il précise les périodes pour lesquelles un congé parental peut être accordé, c'est-à-dire des périodes de deux à six mois renouvelables.

**En second lieu**, il allège le délai dans lequel l'agent doit faire sa demande de renouvellement : **un mois** au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, contre 2 auparavant.

**Enfin, il limite à 5 ans** la prise en compte d'un congé parental pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus par le présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires.

Auparavant, la durée du congé parental était prise en compte dans sa totalité la 1<sup>ère</sup> année puis pour moitié les années suivantes.

#### - **Élargissement de l'âge de l'enfant ouvrant droit à un congé pour élever un enfant**

Le décret porte à **12 ans** (et non plus 8) l'âge de l'enfant ouvrant droit au congé non rémunéré pour élever un enfant prévu à l'article 15 1°.

#### - **Élargissement de la durée d'un congé pour convenances personnelles**

Le décret porte à **5 ans** (au lieu de 3) la durée maximale d'un congé pour convenances personnelles ouvert aux agents en CDI, prévu à l'article 17.

#### - **Précisions sur le congé pour création d'entreprise**

Le décret modifie l'article 18 en ajoutant, comme condition d'octroi de ce congé non rémunéré, **l'appréciation par l'autorité hiérarchique dont relève l'agent de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes** dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.



- **Ajout du congé pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel**

Dans l'article 20, est ajouté le congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

Ce congé est ouvert aux contractuels lorsque le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

- **Abrogation de l'article 29**

Cet article était relatif à la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés ouverts aux contractuels pour les agents maintenus en fonction en application des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

- **Conditions de réemploi**

L'article 33 relatif aux conditions de réemploi est modifié sur le fond à deux points de vue.

**En premier lieu**, il enlève la mention « *physiquement* » sur l'aptitude à reprendre le service. Ainsi, un agent apte à reprendre son service est admis à reprendre son emploi.

**En second lieu**, le congé de solidarité familiale est ajouté à la liste des congés à l'issue desquels l'agent doit être apte avant de pouvoir reprendre.

- **Ajout de la suspension disciplinaire**

Le décret vient officiellement consacrer et régir la possibilité de suspendre à titre conservatoire un agent public contractuel en cas de faute grave à la suite d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. Jusqu'alors, cette suspension n'avait été admise que par le juge administratif tout en laissant toute latitude à l'autorité territoriale, notamment en ce qui concerne la rémunération.

Il est ainsi ajouté un article 36 A à cet égard qui fixe les conditions et les modalités de fin d'une suspension.

Il est notamment indiqué que, à l'instar des fonctionnaires, l'agent contractuel suspendu **conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires** et que, sauf en cas de poursuites pénales, l'agent **ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois**. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

- **Ajout de la prescription triennale pour sanction disciplinaire**

L'article 36 est complété pour ajouter la prescription triennale. Ainsi, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration

de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

#### - **Précisions sur les exclusions temporaires des fonctions**

L'article 36-1 relatif aux sanctions disciplinaires est modifié à un double point de vue de vue.

**En premier lieu**, il reprend la distinction opérée pour les fonctionnaires sur la sanction d'exclusion temporaire des fonctions. Auparavant, l'article 36-1 indiquait seulement la durée maximale d'une exclusion temporaire.

Désormais, il faut distinguer l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (**qui ne nécessite aucune saisine du conseil de discipline**) et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée (**qui nécessite la saisine du conseil de discipline**).

**En second lieu**, il reprend les règles relatives au sursis qui peut être décidé en cas d'exclusion temporaire des fonctions **lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée**.

**En troisième lieu**, il reprend les règles relatives à l'inscription des sanctions disciplinaires dans le dossier administratif de l'agent.

Aussi, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période et l'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.

Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

#### - **Interdiction de licenciement**

L'article 41 est modifié afin de porter à **10 semaines** (et non plus 4) l'interdiction de licenciement suivant l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

#### ➤ **Modalités de mise en œuvre de mesures relatives au renforcement de la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle**

[Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle](#)

Le décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle de certains agents publics en application de l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique.

#### **Pour rappel :**

Les dispositions de L. 422-3 du CGFP prévoit de favoriser l'évolution professionnelle des agents suivants :

- **Le fonctionnaire** qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C **ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C**, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis

**À noter :** le niveau de diplôme requis pour les agents de catégorie C correspond au **niveau 4 (soit Baccalauréat)**, les agents de catégorie C avec un niveau de diplôme inférieur au BAC sont donc concernés.

- L'agent public **en situation de handicap** mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP ;
- L'agent public pour lequel il est constaté, **après avis du médecin du travail** compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Ces derniers bénéficient ainsi :

- D'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé prévus aux articles L. 421-3, L. 421-5 et L. 422-2 du CGFP
- Lorsque lui est accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée
- Lorsqu'il sollicite un congé pour validation des acquis de l'expérience ou un congé pour bilan de compétences, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés
- En cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec l'administration, la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations, collectivités et établissements publics ou dans le secteur privé

Ce décret d'application fixe les modalités de mise en œuvre de mesures relatives au renforcement de la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

**Il contient deux volets distincts :**

- **Celui relatif aux aménagements spécifiques pour les agents cités dans l'article précité** (priorité d'accès aux actions de formation, congés de formation professionnelle renforcés, congé de transition professionnelle).
- **Celui relatif à l'accompagnement personnalisé de l'ensemble des agents en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle** (offre de services formalisée par un document synthétique accessible à tous : avec bilan de parcours professionnel, plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle).
- **Aménagements spécifiques en vue de favoriser l'évolution professionnelle de certains agents**

Le chapitre I du décret (notamment son article 3 pour la FPT) vient modifier les dispositions du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Ainsi, **les agents relevant d'une des trois catégories précitées bénéficient :**

- D'un **accès prioritaire aux formations** dites facultatives (perfectionnement, préparation aux concours, personnelle, lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, projet d'évolution professionnelle via le CPF).
- D'une **majoration de la durée du congé de formation professionnelle à 5 ans** pour l'ensemble de la carrière (normalement 3 ans pour l'ensemble de la carrière) et d'une dérogation permettant durant ce congé de percevoir une **indemnité mensuelle forfaitaire pendant 24 mois à hauteur de 100 % du traitement la 1<sup>ère</sup> année et 85 % la 2<sup>ème</sup>** (contre une indemnité pendant 12 mois normalement à hauteur de 85 % du traitement).
- D'une **majoration du congé de bilan de compétences portée à 72 heures** (contre 24 heures normalement).
- D'un **congé de transition professionnelle** ayant pour objet de lui permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation :
  - o D'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle ;
  - o D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises

Ce congé est fractionnable et cumulable avec un congé de formation professionnelle sans pouvoir dépasser une durée de 5 ans dans l'ensemble de la carrière. L'agent conserve l'intégralité de son traitement (et le cas échéant ses primes selon les dispositions prévues par la délibération de la collectivité).

L'agent doit formuler sa demande au moins 3 mois avant le début de la formation, elle précise notamment la nature et la durée des actions de formation et l'objectifs professionnel visé.

L'autorité instruit la demande et apprécie notamment la cohérence du projet d'évolution professionnelle, la pertinence des actions de formations envisagées et les perspectives d'emploi à l'issue de ce congé. La décision de refus doit être motivée et le silence gardé pendant un délai de deux mois vaut rejet de la demande.

En cas d'accord, l'employeur prend à sa charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond fixé par une délibération de la collectivité qui peut également prévoir la prise en charge les frais de déplacements.

**Ces dispositions sont également applicables aux agents contractuels de droit public, ainsi qu'aux assistants maternels et familiaux.**

- **Accompagnement personnalisé de l'ensemble des agents en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle**

Le chapitre II du décret est dédié à l'accompagnement de tous les agents dans leurs projets d'évolution professionnelle.

- o **Mise en place d'un accompagnement personnalisé :**

Chaque employeur public pour les agents qu'il emploie **et chaque CDG pour les agents qui relèvent de sa compétence** élaborent un **document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé** dont les intéressés peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Ce document **accessible aux agents par voie numérique ou tout autre moyen donne lieu à information du CT** et identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, parmi lesquels **le bilan de parcours professionnel** ainsi que le **plan individuel de développement des compétences**.

**Le bilan de parcours professionnel** (à l'initiative de l'agent ou de l'employeur avec l'accord de l'agent) conduit par un professionnel qualifié consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel. Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel.

**Le plan individuel de développement des compétences** (à l'initiative de l'agent ou de l'employeur avec l'accord de l'agent potentiellement après un bilan de parcours professionnel) consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent.

Il est élaboré conjointement par l'agent et son administration d'emploi à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre. À sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre.

Lorsqu'un agent reconnu travailleur handicapé bénéficie d'un de ces deux dispositifs, le référent handicap en est informé.

- **Possibilité d'immersion professionnelle**

À côté de cet accompagnement personnalisé, le décret prévoit aussi la possibilité d'une immersion professionnelle.

Ainsi un agent peut bénéficier **d'une période d'immersion professionnelle** auprès d'un autre employeur public d'une durée comprise entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans. Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

La demande d'immersion doit être motivée et présentée par l'agent au moins 3 mois avant le début de cette immersion, sa mise en œuvre nécessite la conclusion d'une convention tripartite (agent/employeur/structure d'accueil) qui définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.

- **Assouplissement dans le recrutement de professionnels au sein d'établissements d'accueil de jeunes mineurs**

[Arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant](#)

Dans le contexte de pénurie problématique de personnels et de difficulté de recrutement dans les établissements d'accueil de jeunes mineurs au sens de l'article R. 2324-47 du code de la santé publique, c'est-à-dire les établissements et services d'accueil non permanent de jeunes enfants : **crèches collectives, jardins d'enfants, crèches familiales, établissements multi-accueil**, le présent arrêté entend constituer une réponse en cherchant à faciliter le recrutement de personnels. Pour ce faire, l'arrêté consacre deux dispositifs.

**Précisions :**

L'arrêté entre en vigueur au **31 août 2022**.

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux établissements et services publics sous réserve des dispositions prévues par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas à la situation des personnels sous convention de prestation ou ayant déjà un contrat au sein d'un établissement ou service d'accueil du jeune enfant à la date de publication du présent arrêté.

**En premier lieu**, il détermine la liste limitative des professionnels qui peuvent être recrutées et comptabilisées parmi le personnel encadrant dans les crèches collectives, jardins d'enfants, crèches familiales, établissements multi-accueil (**article 1<sup>er</sup>**).

Plus précisément, cette liste de personnels concerne les professionnels chargés de l'encadrement des enfants pouvant être comptabilisés au titre du 2<sup>o</sup> de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique.

**Pour information**, la réglementation impose un taux d'encadrement précis dans les crèches collectives et les jardins d'enfants. L'effectif moyen annuel du personnel de l'établissement chargé de l'encadrement des enfants est constitué de manière à respecter les proportions suivantes en équivalent temps plein :

1<sup>o</sup> Pour 40 % au moins de l'effectif, des personnes titulaires du diplôme d'Etat de puéricultrice, des éducateurs de jeunes enfants diplômés d'Etat, des auxiliaires de puériculture diplômés, des infirmiers diplômés d'Etat ou des psychomotriciens diplômés d'Etat ;

2<sup>o</sup> Pour 60 % au plus de l'effectif, des titulaires ayant une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille, qui doivent justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement définis par le même arrêté.

L'arrêté prévoit également les équivalences de qualification en faveur de professionnels justifiant de diplômes de l'Union européenne (**article 4**). Une annexe est même éditée.

**En second lieu**, l'arrêté prévoit, **à titre exceptionnel** dans le contexte local de pénurie de professionnels, des **dérogations** aux conditions de diplôme ou d'expérience en faveur d'autres personnes (**article 2**).

Concrètement, des personnes qui ne disposent pas des diplômes ou expérience requis par la réglementation peuvent exceptionnellement être recrutées « *en considération de leur formation, leurs expériences professionnelles passées, notamment auprès d'enfants, leur motivation à participer au développement de l'enfant au sein d'une équipe de professionnels de la petite enfance et de leur capacité à s'adapter à un nouvel environnement professionnel* ».

**Ce recrutement dérogatoire de personnes est malgré tout encadré** à plusieurs points de vue.

D'une part, il doit être justifié, par le gestionnaire de l'établissement c'est-à-dire, pour les services publics, **les collectivités publiques**, par l'existence avérée d'un contexte local de pénurie de personnels.

Pour en apporter la preuve, le gestionnaire doit fournir :

- Deux documents attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'organisme du service public de l'emploi ou d'autre support de communication de l'information pendant au minimum trois semaines ;
- Un document établi par le gestionnaire de l'établissement mentionnant l'absence de candidatures ou le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé.

D'autre part, il doit être autorisé, pour les établissements d'accueil publics, **par la collectivité territoriale ou l'établissement public gestionnaire après avis du conseil départemental** territorialement compétent.

**Le gestionnaire de l'établissement doit ainsi faire une demande d'avis ou de dérogation auprès du conseil départemental** par tout moyen écrit donnant date certaine à sa réception.

Enfin, les personnes recrutées par ce dispositif dérogatoire doivent bénéficier d'un accompagnement dans l'emploi, appelé **parcours d'intégration**, pendant leurs premières cent vingt heures d'exercice professionnel (**article 3**).

Ce parcours d'intégration, permettant un accompagnement de la pratique professionnelle auprès de jeunes enfants, est supervisé par le référent technique de la micro-crèche, le responsable technique ou le directeur de l'établissement ou du service, à l'aide d'une fiche de suivi conservée dans le dossier du professionnel, dont une proposition est annexée au présent arrêté.

Le professionnel « dérogatoire » peut être pris en compte pour le calcul des effectifs mentionnés aux articles R. 2324-46-4 (crèches collectives et haltes garderies) et R. 2324-47-4 du même code (micro-crèches) **à compter de la deuxième semaine d'arrivée en poste après au moins 35 heures d'intégration**, dès lors qu'il travaille en présence d'au moins un membre de l'équipe présents au sein de l'établissement depuis au moins un an et titulaires de l'un des profils professionnels cités au 1° de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique ou à l'article 1<sup>er</sup> du présent arrêté, ou au III de l'article R. 2324-46-5 du code de la santé publique, ainsi qu'au minimum d'un autre personnel de l'établissement. Après la 120<sup>ème</sup> heure effective dans l'établissement, il peut travailler hors de la présence des professionnels qui l'ont accompagné dans son parcours d'intégration.

Le professionnel arrivé en poste par ce dispositif d'accompagnement bénéficie obligatoirement **dans un délai d'un an d'au moins une action de formation certifiante ou qualifiante dans le domaine de l'enfance**, notamment au titre du plan de développement des compétences prévu au 1° de l'article L. 6312-1 du code du travail. Les formations certifiantes ou qualifiantes visées sont celles détenues par les personnes visées au 1° ou 2° de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique. Le professionnel peut poursuivre ces formations sur plusieurs années.

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

- **La NBI « secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants » peut être octroyée à plusieurs agents**

[JO Sénat, 5 mai 2022, p. 2563](#)

Le Gouvernement a été interrogé sur la possibilité d'attribuer la NBI « secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants » à plusieurs agents, et notamment s'ils exercent les mêmes fonctions à temps non complet.

Il répond ainsi que la NBI peut être versée à deux agents différents dès lors qu'ils remplissent tous deux les conditions de la NBI secrétaire de mairie.

En effet, « l'article 2 du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale prévoit que les fonctionnaires qui exercent à temps partiel ou à temps non complet une activité rendant éligible à la NBI bénéficient d'une fraction de celle-ci. En conséquence, si deux fonctionnaires exercent, à mi-temps, les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, ils bénéficient chacun d'une NBI de 15 points d'indice majorés ».

En revanche, si jamais une commune pouvait justifier le fait d'avoir deux secrétaires de mairie à plein temps, le principe voudrait que chaque agent perçoive 30 points d'indice majoré.

**Pour rappel :**

**En premier lieu**, toute NBI ne s'applique qu'aux :

1° fonctionnaires titulaires et stagiaires ; les agents contractuels sont exclus, à l'exception des personnes recrutées en qualité de travailleurs handicapés en application de l'article L.3 52-4 du Code Général de la Fonction Publique (anciennement article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; CAA, Nancy, 17 novembre 2005, n° 01NC01299) ;

2° fonctionnaires qui exercent certaines fonctions énumérées réglementairement et qui ont statutairement vocation à les assurer (CE, 26 mai 2008, n° 281913).

**En second lieu**, la NBI « secrétaires de mairie des communes de - de 2 000 habitants » :

1° ne s'applique qu'aux fonctionnaires ayant statutairement vocation à assurer les fonctions y ouvrant droit comme les adjoints administratifs territoriaux sur un grade d'avancement (c'est-à-dire adjoint administratif principal de 2ème ou de 1ère classe) ou les rédacteurs ;  
2° n'est pas transposable aux secrétaires des EPCI assimilés à des communes de - de 2 000 habitants.

➤ **Conséquences d'un arrêt maladie sur l'annualisation du temps de travail**

[JO AN, 12 avril 2022, p. 2443](#)

Le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a été interrogé sur les conséquences d'un arrêt maladie sur l'annualisation du temps de travail dans la mesure où, d'une part, le principe de l'annualisation n'est pas textuellement réglementé et, d'autre part, l'article 115 de la loi n° 2010-1657 a considéré qu'un agent public en arrêt de travail ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Dans ce cadre, certaines pratiques consistent à exiger des agents annualisés en arrêt de travail pour raisons médicales de rendre le temps qui excède 35 heures lorsque l'arrêt couvre un cycle de travail haut.

À ces interrogations, le Ministère rappelle seulement qu'une circulaire a défini les modalités de mise en œuvre dudit article 115 sur les arrêts maladies et les jours d'ARTT et que les



collectivités et établissements publics locaux ont une certaine faculté dans la gestion du temps du travail.

**En premier lieu**, le Ministère confirme, en rappelant la circulaire ministérielle n° NORMFPF1202031C du 18 janvier 2012, que l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (RTT) est conditionnée à la réalisation de durées effectives de travail supérieures à la durée légale de travail, soit 35 heures hebdomadaires.

**En second lieu**, après avoir rappelé la compétence des collectivités locales pour déterminer les cycles de travail par délibération (article 4 du décret n° 2001-623), le Ministère indique que, en l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, il appartient aux collectivités territoriales de gérer, **sous réserve de l'appréciation du juge administratif**, l'organisation du temps du travail, et notamment de **déterminer les conséquences d'un congé de maladie**.

D'une part, il est précisé qu'il appartient aux collectivités d'effectuer régulièrement un décompte des heures effectivement réalisées afin de déterminer, **au fil de l'eau et non en fin d'année**, si l'agent dont le temps de travail est annualisé a effectué la totalité des heures correspondant à son temps de travail annuel.

L'autorité territoriale doit, à ce titre, mettre en œuvre un décompte annualisé du temps de travail (CAA, Lyon, 18 novembre 2019, n° 17LY03522). Elle peut ainsi élaborer des plannings individuels mensuels fixant les horaires de travail des agents annualisés et fixer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier ([CE, 21 juin 2021, n° 437768](#)).

D'autre part, comme précisé par le Conseil d'État ([CE, 4 novembre 2020, n° 426093](#)), l'autorité territoriale est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé en termes de calcul de leur temps de travail annuel effectif.

*Dans ce cadre, « lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, [l'employeur] peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures ».*

De plus, le temps de travail excédant la durée forfaitaire de sept heures par jour, non réalisé du fait du congé de maladie peut être imputé sur le temps de travail effectif que doit réaliser ce même agent au-delà de la durée quotidienne de travail en période du cycle annuel où cette durée est en principe inférieure à sept heures par jour (décision précitée, n° 426093).

La possibilité de récupérer des heures de travail lorsque l'arrêt de travail intervient lors d'un cycle bas durant lequel le temps de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de travail est laissée, sous réserve d'une appréciation souveraine du juge, à la libre appréciation de l'employeur territorial.

**Il est primordial que l'annualisation du temps de travail soit consacrée dans une délibération (soit générale relative à l'organisation du temps de travail dans la collectivité, soit spécifique à l'annualisation) et que cette délibération précise les modalités de gestion du temps de travail, y compris les conséquences d'un congé pour raisons de santé.**

## **Jurisprudence :**

### ➤ **Constitutionnalité du principe des 1.607 heures annuelles**

[Décision n° 2022-1006 QPC du 29 juillet 2022](#)

Plusieurs communes ont soulevé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) devant le juge administratif, laquelle a été transmise par le Conseil d'État au Conseil constitutionnel.

Ces communes, qui avaient été poursuivies en justice par les préfetures concernées pour méconnaissance de l'obligation de mettre en œuvre le respect des 1.607 heures annuelles en application de l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, contestaient cette disposition à un double titre.

- Elle méconnaît le principe de libre administration des collectivités territoriales en tant qu'elle oblige les collectivités territoriales, qui avaient été autorisées à maintenir des régimes de temps de travail dérogatoires, à définir désormais les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans les limites applicables aux agents de l'État.
- Elle porte une atteinte injustifiée à l'économie des contrats de travail conclus par les collectivités territoriales avec leurs agents contractuels, en méconnaissance de la liberté contractuelle.

Dans sa décision, le Conseil constitutionnel déclare conforme à la Constitution les dispositions de l'article 47 de la loi du 6 août 2019 au motif qu'elles ne méconnaissent aucun droit et liberté que la Constitution garantit, dont la libre administration des collectivités territoriales pour un double motif.

**En premier lieu**, le législateur a poursuivi un objectif d'intérêt général en imposant le respect, dans la fonction publique territoriale, des 1 607 heures.

*En effet, « le législateur a entendu contribuer à l'harmonisation de la durée du temps de travail au sein de la fonction publique territoriale ainsi qu'avec la fonction publique de l'État afin de réduire les inégalités entre les agents et faciliter leur mobilité. Ce faisant, il a poursuivi un objectif d'intérêt général ».*

Comme il le rappelle précisément, le Conseil constitutionnel indique que « *si le législateur peut, sur le fondement des articles 34 et 72 de la Constitution, assujettir les collectivités territoriales ou leurs groupements à des obligations et à des charges, c'est à la condition que celles-ci répondent à des exigences constitutionnelles ou concourent à des fins d'intérêt général, qu'elles ne méconnaissent pas la compétence propre des collectivités concernées, qu'elles n'entravent pas leur libre administration et qu'elles soient définies de façon suffisamment précise quant à leur objet et à leur portée* ».

**En second lieu**, le législateur n'a pas méconnu les compétences propres des collectivités. D'une part, l'obligation de respecter des 1 607 heures vise à se borner, « *en matière*

*d'emploi, d'organisation du travail et de gestion de leurs personnels, à encadrer la compétence des collectivités territoriales pour fixer les règles relatives au temps de travail de leurs agents». D'autre part, les collectivités territoriales qui avaient maintenu des régimes dérogatoires « demeurent libres, comme les autres collectivités, de définir des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents ».*

Il faut ainsi comprendre que les collectivités territoriales sont libres, dans le cadre déterminé par la loi (tel est le propre du principe de libre administration des collectivités territoriales), d'organiser le temps de travail de leurs agents comme l'exprime du reste l'ancien article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984.

➤ **Appréciation de la légalité d'un compte rendu d'entretien professionnel**

[CAA, Nantes, 19 juillet 2022, n° 21NT00286](#)

Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel s'est interrogée sur l'appréciation que peut porter le juge administratif sur la légalité de l'organisation des entretiens d'évaluation professionnelle et du compte rendu d'entretien.

En l'espèce, un fonctionnaire d'État a contesté un compte rendu d'entretien professionnel en invoquant deux griefs :

- Le manquement de la procédure dans la mesure où le supérieur hiérarchique avait formulé des observations sur le compte rendu après que l'agent ait présenté lui-même des observations.
- Les erreurs de fait et manifestes d'appréciation dans l'appréciation de la manière de servir de l'agent dans le compte rendu.

**En premier lieu**, la cour estime que le processus de notification et de signature du compte rendu d'entretien professionnel (prévu dans la FPT à l'article 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014) doit être respecté sous peine de priver l'agent d'une garantie dans sa défense.

En effet, le juge d'appel précise que le compte-rendu d'entretien professionnel doit être établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué, puis ce dernier dispose alors de la faculté de formuler des observations, avant que le compte rendu soit transmis pour visa à l'autorité hiérarchique, qui est alors la seule à être autorisée à formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Ce processus ne prévoit donc pas la présentation d'observations par le supérieur hiérarchique direct de l'agent après la signature du compte rendu de l'entretien professionnel.

Un tel manquement prive l'agent d'une garantie au sens où il ne lui a pas permis, avant le versement de l'entretien d'évaluation à son dossier, d'être informé du contenu des dernières remarques de la supérieure hiérarchique directe et d'y répondre par des observations s'il le jugeait utile.

**En second lieu**, la cour indique qu'il y a lieu d'apprécier sur la base des différents éléments versés au dossier la matérialité et la consistance des appréciations ou griefs avancés et repris dans le seul compte-rendu de l'entretien professionnel signé par l'agent.

Au final, la Cour retient que les différents reproches adressés à l'agent ne sont pas étayés ni corroborés par les éléments du dossier, alors que c'est au regard de ces reproches et des insuffisances supposées de cet agent que son niveau global a été apprécié et que les différentes rubriques de la grille d'évaluation ainsi que l'appréciation littérale donnée sur ses compétences ont été arrêtées.

Ainsi, l'évaluation professionnelle de l'agent est entachée d'une inexactitude matérielle des faits et d'une erreur manifeste dans l'appréciation de sa valeur professionnelle et de ses compétences qui doit, pour ces motifs, être annulée.

➤ **Obligation de convoquer l'agent malade à son entretien d'évaluation**

[CAA, Paris, 13 juillet 2022, n° 20PA04065](#)

En l'espèce, un fonctionnaire relevant du Ministère de l'économie, des finances et de la relance a sollicité l'annulation de son compte-rendu d'évaluation professionnelle afférent à l'année 2017.

En effet, alors qu'il était placé en congé de longue maladie durant la période au cours de laquelle devaient avoir lieu les entretiens professionnels, le fonctionnaire s'est vu notifier son compte-rendu d'entretien professionnel sans avoir été préalablement convoqué et donc sans avoir participé à son entretien.

Comme dans la Fonction Publique Territoriale (voir articles 2 et 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014), les fonctionnaires d'Etat doivent être informés de la date de leur entretien au moins 8 jours à l'avance.

Invoquant un vice de procédure, il sollicita donc l'annulation de son compte-rendu de l'entretien professionnel auprès du juge administratif.

Si les premiers juges ont rejeté sa demande, la Cour d'Appel y a, quant-à-elle, fait droit.

Ainsi, la Cour rappelle le principe posé par la jurisprudence Danthony (CE, 23 décembre 2011, n°335033) selon lequel : « Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie ».

La question était donc de savoir si le fait de ne pas convoquer l'agent à son entretien professionnel pendant son arrêt maladie pouvait le priver d'une garantie dans l'appréciation portée sur sa valeur professionnelle ?

La Cour d'Appel répond donc par l'affirmative en retenant que le fait que l'agent ait été placé en congé pour raison de santé au moment des entretiens « ne dispensait pas l'administration, si elle ne pouvait pas retarder la tenue de l'entretien, de le convoquer néanmoins, ..., dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée ».

En ne convoquant pas l'agent malade à son entretien et en établissant son compte-rendu sans solliciter, à minima, ses observations écrites préalables, le fonctionnaire a donc été privé d'une garantie dans le processus permettant d'apprécier sa valeur professionnelle.

Cette convocation constitue donc une garantie substantielle pour le fonctionnaire (malade ou non d'ailleurs) dont le non-respect justifie l'annulation pour vice de procédure du compte-rendu d'entretien professionnel de l'intéressé.

➤ **Seul l'avis du médecin du travail doit être pris en compte par l'autorité territoriale pour aménager le poste d'un agent public**

[CE, 12 mai 2022, n° 438121](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État vient préciser la portée des avis rendus par le médecin du travail et leur prééminence sur les attestations et autres documents émis par un infirmier en santé au travail.

En l'espèce, un adjoint technique exerçait les fonctions de conducteur de camion de collecte des déchets jusqu'au 5 octobre 2011, puis a été affecté sur des fonctions de collecte manuelle des ordures ménagères. Au jour où il prenait ses nouvelles fonctions, l'agent a été victime d'un accident en soulevant une poubelle.

Dans la fiche de visite médicale du 15 juin 2011 pourtant, le médecin du travail avait conclu à la compatibilité entre le poste de l'agent et son état de santé sous réserve de l'absence de collecte manuelle des déchets. Dans l'attestation de suivi établie par l'infirmier le 19 mai 2012, lors de la dernière visite de prévention précédant l'accident de service, étaient seulement mentionnées comme restrictions le port de protections auditives et la vaccination contre certaines maladies.

Malgré la fiche de visite médicale du médecin du travail, l'autorité territoriale avait quand même affecté l'agent sur la collecte manuelle des déchets.

La question qui se posait ainsi était de savoir si l'autorité territoriale avait commis une faute en affectant l'agent sur un poste qui était pourtant incompatible avec son état de santé selon le médecin du travail.

Le tribunal administratif avait considéré qu'aucune faute n'avait été commise au motif que l'attestation de l'infirmier ne retenait pas une telle incompatibilité.

Or, la haute juridiction administrative indique que **l'avis du médecin du travail s'impose et ne doit pas être remis en cause par une attestation de suivi émise par un infirmier**. Elle précise que « *les observations formulées sur l'attestation de suivi infirmier ne sauraient remettre en cause les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions émises par le médecin* ».

En effet, si les missions du service de médecine préventive sont assurées par un ou plusieurs médecins, qui peuvent être assistés par du personnel infirmier et, le cas échéant, par du personnel de secrétariat médico-social (article 21 du décret n° 85-603 du 10 juin), il n'en demeure pas moins que seuls les médecins du service de médecine préventive sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

L'article 24 du décret précité dispose effectivement que « **le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des**

*fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ».*

Aussi, bien que l'attestation de l'infirmier ne prévoyait aucune incompatibilité entre le poste et l'état de l'agent, il appartenait malgré tout à l'autorité territoriale de suivre la fiche de visite du médecin du travail qui retenait une telle incompatibilité.