



## Lettre d'actualités statutaires n° 35 - septembre à décembre 2022

### Edito :

Toutes les équipes du Centre Gestion de l'Oise vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2023 qui devrait être riche en actualité avec notamment la présentation des grandes lignes de la réforme des retraites.

En attendant, revenons sur l'actualité de la fin d'année 2022, marquée notamment pour le Centre de gestion par l'organisation des élections professionnelles et [la promulgation des résultats le 8 décembre dernier](#).

Ainsi et comme sur tout le territoire national, nous constatons une baisse de la participation s'établissant à 40 % dans l'Oise (soit - 9 % par rapport à 2018). Toutefois en 2018, il n'y avait pas eu d'élections en CCP faute de listes. Ainsi et hors la CCP où l'abstention a été plus forte, la baisse se limite à 7 %, ce qui est sans commune mesure avec la baisse des taux dans certains départements ayant opté pour le vote électronique.

Au-delà des taux de participations, on constate quelques évolutions dans le paysage syndical avec la réduction des écarts entre les principales forces syndicales notamment au niveau du CST.

Un nouveau cycle de dialogue social s'ouvre donc avec de nouveaux représentants du personnel et avec la naissance du comité social territorial (CST) et de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les nouvelles instances placées auprès du CDG seront installées dès les 12 et 16 janvier. Le calendrier prévisionnel des instances paritaires pour 2023 est disponible [sur notre site](#).

En lien avec ce sujet, notez dans vos agendas que le CDG organisera [le 2 février prochain la conférence régionale de l'emploi territorial](#) (CRET) pour les Hauts-de-France sur le thème « *coconstruire le dialogue social de demain* » avec notamment comme intervenant Monsieur Philippe Laurent, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT). Nous vous invitons à vous inscrire à cet événement [via notre site internet](#).

Enfin et comme à l'accoutumée, la fin d'année a été marquée par la publication de divers textes impactant la gestion de vos ressources humaines.

Nous noterons ainsi la nouvelle augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023 du fait de l'inflation. Et comme lors des 3 dernières augmentations, il a été nécessaire de réajuster, à cette date, le minimum de traitement dans la Fonction Publique passant à l'IM 353 (contre 352 au 1<sup>er</sup> mai 2022).

Enfin, l'épidémie de Covid-19 est toujours présente dans l'actualité avec la nouvelle prolongation de la suspension du jour de carence en cas d'arrêt maladie directement en lien avec la Covid-19 jusqu'au plus tard le 31 décembre 2023.

Les agents du Centre de Gestion et plus particulièrement ceux du Pôle Juridique et Carrières restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions.

## Sommaire

### **Ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2023..... 3**

### **Textes législatifs et réglementaires : ..... 5**

- Nouveau recours contre les décisions individuelles en matière d'attribution des allocations chômage..... 5
- Élargissement du « forfait mobilités durables »..... 5
- Élargissement du complément de traitement indiciaire ..... 6
- Cumul de la prime de responsabilité et du RIFSEEP ..... 8
- Expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences..... 8
- Autorisation pour les agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés ..... 9
- Fixation des modalités des procédures de recueil interne et externe des signalements émis par les lanceurs d'alerte ..... 10
- Exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales ..... 11

### **Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : ..... 12**

- Revalorisation des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants..... 12
- Régime indemnitaire des agents de police municipale et des professeurs et assistants d'enseignement artistique ..... 13

### **Circulaires, rapports, guides et études : ..... 14**

- Publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun ..... 14
- Guide pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique ..... 15
- Management : Mise à jour du guide du maire employeur territorial ..... 15

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

- Confirmation de la possibilité pour une autorité territoriale de recourir à une agence de détectives privés pour démontrer une faute disciplinaire..... 16
- L'agression d'un agent par un collègue résultant d'un différend privé n'est pas un accident de service ..... 17

## Ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2023

### ➤ Relèvement du minimum de traitement

[Décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

[Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Le SMIC a augmenté de 1,81 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour passer à 11,27 € bruts horaires, soit 1 709,28 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Ainsi et comme lors des dernières augmentations du SMIC des 1<sup>er</sup> octobre 2021, 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> mai 2022 et afin d'éviter que des agents publics soient rémunérés en-deçà du SMIC, le décret n° 2022-1615 vient à nouveau relever le minimum de traitement dans la fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2023 passant de l'IM 352 (IB 382) **à l'IM 353 correspondant à l'indice brut 385** et à rémunération de **1 712,05 € bruts mensuels**.

Par conséquent, les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) occupant un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 353 **doivent néanmoins percevoir le traitement afférent à l'indice majoré 353** (et indice brut 385).

En l'état, devront donc bénéficier du traitement afférent à l'indice majoré 353 :

Les agents de l'échelle C1 qui se trouvent sur les 7 premiers échelons.

Les agents de l'échelle C2 qui se trouvent sur les 3 premiers échelons.

Les agents de maîtrise qui se trouvent sur les 3 premiers échelons.

Les sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels (grade de sergent) qui se trouvent au 1<sup>er</sup> échelon.

### ➤ Augmentation de la cotisation pour le financement de la formation des apprentis

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les collectivités locales et leurs établissements publics sont redevables envers le CNFPT d'une majoration de cotisation patronale instituée au titre du financement des droits de formation des apprentis initialement fixée à 0,05 %.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, ce taux de cotisation passe à 0,10 %.**

### ➤ Revalorisation de l'allocation forfaitaire télétravail

[Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'allocation forfaitaire de télétravail est revalorisée à 2,88 € par jour de télétravail dans la limite de 253,44 € par an (contre auparavant 2,50 € par jour dans la limite 220 € par an).

### ➤ **Suspension du jour de carence pour Covid**

L'article 27 II D de la [Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023](#) a de nouveau prolongé la suspension du jour de carence en cas d'arrêt maladie directement en lien avec la Covid-19 **jusqu'au plus tard le 31 décembre 2023**. Cette date peut néanmoins être écourtée par décret.

L'article 27 II A et B de la même loi prolonge le dispositif des arrêts de travail dérogatoire liés à une contamination à la Covid-19 attribués par la CPAM via la plateforme en ligne [declare-ameli.fr](#).

### ➤ **Abrogation de la double rémunération du 1<sup>er</sup> mai**

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022, le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) avait introduit, dans un article L. 621-9, une nouvelle référence aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail, transposant de fait la règle selon laquelle un agent travaillant le 1<sup>er</sup> mai devait percevoir sa rémunération correspondant au travail accompli et en complément une indemnité égale au montant de cette rémunération, c'est-à-dire une double rémunération, alors qu'auparavant le 1<sup>er</sup> mai dans la Fonction Publique était considéré comme n'importe quel autre jour férié.

Face aux questionnements liés à la légalité de cette insertion, puisque le CGFP devait codifier le statut à droit constant et donc sans créer de nouvelle règle, le législateur a décidé de revenir à la situation antérieure.

Ainsi, l'article 161 de la [loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023](#) abroge purement et simplement l'article L. 621-9 du code général de la fonction publique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Aussi dans la fonction publique, le travail effectué un 1<sup>er</sup> mai n'excédant pas la durée légale du travail peut être indemnisé par le versement d'une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Et lorsque le travail effectué un 1<sup>er</sup> mai dépasse la durée légale du temps de travail, il ouvre droit à des heures supplémentaires (rémunérées ou récupérées).

## Textes législatifs et réglementaires :

### ➤ Nouveau recours contre les décisions individuelles en matière d'attribution des allocations chômage

[Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi](#)

L'article 3 de la loi, [issu d'un amendement parlementaire](#), insère un nouvel article L. 557-1-1 dans le Code Général de la Fonction Publique au sein du chapitre dédié au régime particulier d'assurance chômage applicable aux agents publics.

Ainsi ce nouvel article prévoit que : « *Pour l'application de l'article L. 5424-1 du code du travail aux agents territoriaux, s'agissant des décisions individuelles prises dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 5312-10 du même code, **l'agent territorial ou la collectivité** ou l'établissement mentionné à l'article L. 4 du présent code concerné **peut saisir** dans un délai de deux mois **le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale, qui statue** dans un délai de deux mois, **après avis rendu par la commission administrative paritaire compétente** ».*

Cet article consacre, pour un fonctionnaire relevant de l'auto-assurance ou pour son employeur, la possibilité de saisir le Président du Centre de gestion afin qu'il statue, après avis de la commission administrative paritaire (CAP), sur les décisions individuelles défavorables limitativement énumérées et nécessitant une appréciation (comme par exemple, l'ouverture de droit après une démission non légitime).

Ce texte vise à aligner le droit applicable aux employeurs et agents publics territoriaux sur celui applicable aux entreprises privées et à leurs salariés, puisque, pour eux, il existe un recours spécifique contre les décisions de Pôle Emploi auprès d'instances paritaires régionales (IPR) dans lesquelles ni les employeurs territoriaux ni les agents publics ne sont représentés, en créant ainsi une procédure similaire en sollicitant l'avis de la CAP (sur le même modèle que l'IRP).

En l'état, néanmoins, l'application de cette nouvelle disposition nécessite la publication d'un décret qui viendra préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de ce recours.

### ➤ Élargissement du « forfait mobilités durables »

[Décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

[Arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat](#)

Le décret étend le bénéfice du « forfait mobilités durables » et modifie de la sorte le [décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020](#).

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

**Pour rappel**, le « forfait mobilités durables » a été institué dans la fonction publique territoriale par le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail.

Il constitue une **prime annuelle** au profit des agents publics et agents recrutés sous contrats de droit privé qui se déplacent entre leur lieu de domicile et leur lieu de travail par un des modes de transports énumérés pendant un nombre de jours minimum dans l'année.

Le versement est subordonné à la prise préalable **d'une délibération** après avis du comité social territorial.

**En premier lieu**, le décret élargit ledit forfait aux engins de déplacement personnel motorisés et à l'ensemble des services de mobilité partagée.

Auparavant limité aux déplacements effectués à vélo et en covoiturage, le forfait peut désormais bénéficier notamment aux utilisateurs de trottinettes électriques ou à ceux utilisant des véhicules de location en libre-service ou en autopartage.

**En second lieu**, il autorise le cumul intégral de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun et d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010.

**En troisième lieu**, il supprime la possible modulation du montant du forfait et le nombre minimal de jours à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

**Enfin** l'arrêté du 13 décembre 2022 précité vient, quant à lui, diminuer le nombre de jours minimums d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables à **30 jours par an** (au lieu de 100 auparavant) et moduler son montant **de 100 à 300 euros** (au lieu de 200 euros auparavant) selon le nombre de jours.

**Ainsi concrètement**, les agents publics territoriaux et les agents recrutés sous contrat de droit privé peuvent prétendre au versement du « forfait mobilités durables » d'un montant qui varie entre :

- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours :
- 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.

➤ **Élargissement du complément de traitement indiciaire (prime Ségur de la santé)**

[Décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics](#)

Pris en application de l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, modifiant [l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) de financement de la sécurité sociale, le décret a pour objet d'étendre le complément de traitement indiciaire (CTI) à certains agents publics exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures.

Dans la fonction publique territoriale, il étend précisément le CTI aux puéricultrices, d'une part, et aux agents territoriaux qui étaient éligibles à la prime de revalorisation qui avait été consacrée par le [décret n° 2022-728 du 28 avril 2022](#), d'autre part.

Le décret abroge ainsi le décret sur la prime de revalorisation.

En l'état, le décret n° 2022-1497 met à jour le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 qui consacre officiellement le CTI.

**Aussi, du fait de la suppression de la prime de revalorisation, les agents publics éligibles doivent désormais tous prétendre au complément de traitement indiciaire.** À ce titre :

- les agents publics qui percevaient cette prime de revalorisation du fait de l'adoption d'une délibération de leur employeur vont percevoir dans les mêmes conditions le complément de traitement indiciaire en lieu et place ;
- les agents publics qui ne percevaient pas la prime de revalorisation, au motif de l'absence de délibération prise par leur employeur, devront bénéficier du complément de traitement indiciaire même sans que soit prise une délibération ;
- les agents publics qui ne percevaient ni le CTI ni la prime de revalorisation doivent tous bénéficier du CTI dès lors qu'ils sont éligibles.

Le versement du complément de traitement indiciaire est soumis à certaines caractéristiques.

**En premier lieu**, il est obligatoire. En effet, l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 énonce qu'« *un complément de traitement indiciaire est versé dans des conditions fixées par décret* » et le décret n° 2020-1152 dispose qu'un CTI « *est instauré* » ou « *est versé* » (articles 9, 10 et 11). L'utilisation de l'indicatif signifie que le versement est obligatoire. S'il était facultatif, la loi et le décret indiqueraient que le versement pouvait être prévu par délibération de l'organe délibérant, comme le décret n° 2022-728 le prévoyait pour la prime de revalorisation.

**En second lieu**, il est rétroactif. En effet, l'article 48 de la loi n° 2020-1576 et l'article 18 du décret n° 2020-1152 précisent que les dispositions s'appliquent à compter d'une date différente selon les cas de figure. Ainsi par exemple, les agents devant bénéficier du CTI à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 doivent percevoir rétroactivement le CTI depuis cette date.

**En troisième lieu**, le montant brut du CTI est défini par référence à la valeur du point d'indice. Il suit son évolution.

**En quatrième lieu**, il est versé mensuellement à terme échu.

**En cinquième lieu**, il est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

**En sixième lieu**, pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le complément de traitement indiciaire est calculé au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement.

**Enfin**, le montant du complément de traitement indiciaire est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunérations calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire.

**Pour des développements complets : reportez-vous à notre article.**

➤ **Cumul de la prime de responsabilité et du RIFSEEP**

[Décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#)

Le décret prévoit la possibilité d'attribuer la prime de responsabilité inhérente aux emplois fonctionnels, c'est-à-dire les emplois administratifs de direction en complément, des autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel, dont le RIFSEEP.

Ce décret vient ainsi clore le débat sur la légalité du cumul de la prime de responsabilité avec le RIFSEEP à la suite du jugement en date du 19 juillet 2021 (n° 2004043) rendu par le tribunal administratif de Lyon qui avait en effet jugé que la prime de responsabilité n'était pas au nombre de celles cumulables avec le RIFSEEP, qui est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Désormais, l'article 2 du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés énonce explicitement que l'« attribution n'est pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel ».

Le décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication, c'est-à-dire le **29 octobre 2022**.

➤ **Expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences**

[Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences](#)

Pris pour l'application de [l'article 209 de la loi 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale](#), le décret vise à permettre, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la mise à disposition de fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

**Précisément**, conformément à l'article 209 de la loi 3 DS, cette mise à disposition :

- concerne, pour les agents publics territoriaux, les régions, les départements, les établissements publics de coopération intercommunale et les communes de plus de 3 500 habitants ;
- peut s'appliquer aux personnes morales relevant des catégories mentionnées au [a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts](#) ainsi qu'aux fondations ou associations reconnues d'utilité publique. Sont ainsi concernés les œuvres ou organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.



Comme toute mise à disposition, celle-ci est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire territorial et fait l'objet d'une convention établie entre l'administration d'origine et la personne morale bénéficiaire.

L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public gestionnaire en est préalablement informée.

➤ **Autorisation pour les agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés**

[Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés](#)

Pour faire face aux difficultés de recrutement de conducteurs de bus scolaires et d'élèves et étudiants handicapés, le décret permet, à titre expérimental pendant 3 ans, aux agents publics d'exercer l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés mentionnés à l'article R. 3111-5 du code des transports.

Le décret constitue un dispositif complémentaire du [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas. Il renvoie toutefois aux articles 12 à 14 et 17 de ce décret.

Dans ce cadre :

- Il importe que les agents publics intéressés fassent une demande d'autorisation préalable auprès de leur employeur public conformément aux [articles 12 à 14 du décret n° 2020-69](#).
- L'activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'affectation de l'agent ni le placer en situation de méconnaître l'[article 432-12 du code pénal](#).
- L'employeur public qui a autorisé le cumul fait connaître à l'organisme de transport au bénéfice duquel l'agent public exerce cette activité accessoire les informations permettant de s'assurer que l'agent exerce cette activité dans le respect des règles de temps de travail, de conduite, de pause et de repos qui lui sont applicables.

**Pour information**, conformément à l'article R. 3111-5 du code des transports, les transports scolaires sont des services publics réguliers de transports routiers créés pour assurer principalement à l'intention des élèves la desserte des établissements d'enseignement.

Sont assimilés à des transports scolaires les services publics à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés en vue de leurs déplacements vers les établissements scolaires ou universitaires.

➤ **Fixation des modalités des procédures de recueil interne et externe des signalements émis par les lanceurs d'alerte**

[Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte](#)

Pris en application de [l'article 8 de la loi n° 2016-1691](#) du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique modifié par la [loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, le présent décret a pour objet de fixer les modalités suivant lesquelles sont établies les procédures internes de recueil et de traitement des signalements et les procédures de recueil et de traitement des signalements adressés aux autorités compétentes, et de la liste de ces autorités.

Précisément, l'article 8 de la loi n° 2016-1691 modifié a pour objet de simplifier les procédures de recueil et de traitement des signalements en permettant :

- au lanceur d'alerte de choisir entre le signalement interne et le signalement externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen ;
- la divulgation publique dans certaines situations. En effet, l'alerte publique peut intervenir en cas :
  - o d'absence de traitement à la suite d'un signalement externe dans un certain délai ;
  - o de risque de représailles ou si le signalement n'a aucune chance d'aboutir ;
  - o de danger grave et imminent ou, pour les informations obtenues dans un cadre professionnel en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général.

**Auparavant**, la loi hiérarchisait les canaux d'alerte en trois temps :

1° d'abord obligatoirement un signalement interne par l'intéressé dans son entreprise ou son administration ;

2° ensuite en l'absence de traitement, un signalement externe (à l'autorité administrative ou judiciaire ou à un ordre professionnel) ;

3° et en dernier recours une divulgation publique.

Cette hiérarchisation posait des difficultés : en cas de signalement interne, les risques de pressions et de représailles étaient accrus. Par ailleurs, la procédure de signalement externe était complexe et peu connue.

La loi indique qu'un décret précise les conditions de mise en place d'une procédure interne de recueil et de traitement des signalements et détermine la liste des autorités compétentes pour recueillir et traiter les alertes externes, parmi les autorités administratives ou indépendantes, les ordres professionnels, ...

Le présent décret a ainsi justement pour objet de régir la procédure interne et externe de recueil et de traitement des signalements.

**Précision :** Le dispositif de lanceur d'alerte ne doit pas être confondu avec **le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** conformément à l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique et détaillé par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Le dispositif du lanceur d'alerte consiste pour un agent public à révéler ou signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes consiste pour un agent public s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements de signaler de tels comportements pour qu'ils soient pris en charge par la personne publique employeur et notamment pour assurer une protection de l'agent victime.

Pour plus d'informations sur cette procédure, reportez-vous à notre fiche sur notre site internet.

➤ **Exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales**

[Décret n° 2022-1244 du 20 septembre 2022 relatif à l'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales](#)

**Selon la notice**, le décret exclut la participation financière de l'employeur public à un contrat de complémentaire **santé** versée aux ouvriers de l'État, **lorsque la souscription à ce contrat a été rendue obligatoire par un accord collectif**, de l'assiette de cotisations au titre des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité et famille ainsi que celle versée aux agents publics affiliés au régime général et de l'assiette de cotisations du régime de retraite complémentaire dont ils bénéficient.

Le décret exclut également de cette assiette de cotisations le remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé versés aux ouvriers de l'État et aux agents publics affiliés au régime général.

Par ailleurs, le décret fixe les limites d'exclusion de l'assiette de cotisations sociales par rapport au plafond de la sécurité sociale pour la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des agents publics affiliés au régime général.

**En ce qui concerne la fonction publique territoriale**, ne sont concernés que les agents publics relevant de l'IRCANTEC (fonctionnaires travaillant moins de 28 heures hebdomadaires et les contractuels de droit public).

En effet, les articles 1<sup>er</sup> et 3 ne sont applicables qu'aux agents de la fonction publique de l'État.

Ainsi, seul l'article 2 du décret est applicable à la FPT. Celui-ci précise que la participation prévue au 4<sup>o</sup> bis du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale est exclue de l'assiette des cotisations définie au I de l'article 7 du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État **et des collectivités publiques**.

D'une part, le [4° bis du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) énonce que sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et dans des limites fixées par décret, la participation d'un employeur public au titre d'un contrat collectif de protection sociale complémentaire, versée obligatoirement en application d'un accord prévu à l'article L. 827-2 du code général de la fonction publique ou en application de l'arrêté mentionné au II de l'article L. 4123-3 du code de la défense, destinée au financement des garanties de protection sociale complémentaire. Cette participation est exclue de l'assiette des cotisations lorsque les agents de l'employeur public qu'il assure souscrivent obligatoirement à ce contrat.

Par principe, les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'affiliation au régime général des personnes mentionnées aux articles L. 311-2 et L. 311-3 sont assises sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1. Elles sont dues pour les périodes au titre desquelles ces revenus sont attribués.

D'autre part, le [I de l'article 7 du décret du 23 décembre 1970](#) indique que les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes, à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales, augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature selon le barème appliqué par la sécurité sociale. L'assiette de cotisation ainsi déterminée est toutefois limitée à huit fois le plafond prévu à [l'article L. 241-3](#) du code de la sécurité sociale.

**Pour information**, ce décret est pris en application de [l'article 16 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021](#) de financement de la sécurité sociale pour 2022, lequel prévoyait que les cotisations ou primes versées par les employeurs publics et leurs agents aux contrats collectifs de protection sociale complémentaire sont exonérés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale dès lors que la souscription des agents est obligatoire et de cotisation de sécurité sociale ou bénéficie d'un taux réduit de contribution.

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

### ➤ **Revalorisation des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants**

[JO Sénat, 15 décembre 2022, p. 6518](#)

[JO Sénat, 15 décembre 2022, p. 6520](#)

Le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a été à nouveau interrogé sur la revalorisation du statut et de la rémunération des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Il n'apporte pas de nouveaux éléments de nature à renforcer les mesures mises en œuvre jusqu'à présent, à l'instar de la NBI des secrétaires de mairie de moins de 2 000 habitants portée de 15 à 30 points d'indice majoré (décret n° 2022-281 du 28 février 2022) et des travaux en cours en lien avec le CNFPT et les Centres de gestion notamment.

Le Ministère apporte toutefois une information intéressante et procède à deux rappels.

**En premier lieu**, il rappelle les possibilités dont disposent les autorités territoriales de valoriser la rémunération des secrétaires de mairie contractuels. En effet, la NBI de 30 points d'indice majoré est réservée aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires.

Toutefois, le Ministère précise que les autorités territoriales sont libres de déterminer la rémunération des agents contractuels de droit public conformément à l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Dans ce cadre, les agents publics contractuels peuvent prétendre à une rémunération équivalente à celle perçue par un fonctionnaire placé dans la même situation. Ainsi, les autorités territoriales peuvent par exemple inclure le montant de la NBI de 30 points d'indice soit dans le traitement indiciaire (en sélectionnant l'échelon le permettant), soit valorisant le régime indemnitaire (et notamment l'IFSE dans le RIFSEEP).

**En second lieu**, il rappelle, lorsque les fonctions de secrétaire de mairie sont exercées par un adjoint administratif, seuls les adjoints administratifs principaux de 2<sup>nd</sup> ou 1<sup>re</sup> classe peuvent exercer ces fonctions. Les adjoints administratifs du premier grade ne peuvent par principe pas les exercer.

En effet, l'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs dispose que le secrétariat de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants ne peut être exercé que pour les agents qui relèvent d'un grade d'avancement.

**En troisième lieu**, il rappelle que les autorités territoriales peuvent valoriser la rémunération des secrétaires de mairie par l'intermédiaire du RIFSEEP, le montant plafond pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs étant fixé à 12 600 euros annuels.

➤ **Régime indemnitaire des agents de police municipale et des professeurs et assistants d'enseignement artistique**

[JO Sénat, 15 décembre 2022, p. 6526](#)

Le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a été interrogé sur le régime indemnitaire applicable aux agents de la police municipale et aux professeurs et assistants d'enseignement artistique, ces derniers ne disposant pas, pour l'heure, du RIFSEEP.

Dans sa réponse, le Ministère maintient le fait que les cadres d'emplois dont relèvent ces agents ne sont pas éligibles au RIFSEEP eu égard au principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale.

Toutefois, le Ministère indique que ces agents peuvent prétendre à un régime indemnitaire spécifique qui ne leur est pas moins favorable par rapport à celui prévu par le RIFSEEP.

**Concernant les professeurs et assistants d'enseignement artistique**, ils peuvent bénéficier des mesures mises en œuvre par le Ministère de l'Éducation nationale dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation ». Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient par ailleurs désormais d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et son arrêté d'application du même jour) et d'une prime d'attractivité (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et son arrêté d'application du même jour).

En vertu des principes de légalité et de parité, le bénéfice de ces primes instituées pour leur corps équivalent **est donc ouvert aux professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique après leur transposition par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public qui les emploie.**

**Concernant les agents de police municipale**, ils peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire défini par dérogation à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique en application de l'article L. 714-13 du même code. Les modalités et les taux de leur régime indemnitaire sont fixés par décret. En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le RIFSEEP n'a pas été, à ce jour, rendu applicable aux fonctionnaires de police municipale.

Ces derniers bénéficient toutefois d'un régime indemnitaire modulable, qui ne leur est pas défavorable par rapport aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, caractérisé par une part indemnitaire dans la rémunération en moyenne supérieure.

Le Gouvernement examine néanmoins les évolutions possibles du régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale afin notamment d'en simplifier les règles. En soutien au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer et au ministère délégué à la Cohésion des Territoires, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques y prendra toute sa part.

## **Circulaires, rapports, guides et études :**

- **Obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun**

[Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#)

La circulaire vient rappeler les modalités de mise en œuvre de l'obligation de publication des avis de vacances consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022 et préciser les règles d'usage de l'application « Place de l'Emploi Public » (PEP) ainsi que ses nouvelles fonctionnalités.

Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

Ainsi, la circulaire rappelle que tous les employeurs publics ont l'obligation de publier toutes les créations ou vacances d'emplois permanents à temps complet ou non complet, pourvues par des fonctionnaires ou des contractuels de droit public d'une durée indéterminée ou déterminée égale ou supérieure à un an.

Au-delà de ce champ obligatoire, les employeurs ont la faculté de publier plus largement l'ensemble des avis de vacances d'emplois de droit public sur la PEP.

Elle rappelle aussi que la publication des créations et vacances d'emplois sur PEP doit être réaliser sans délai. Ainsi, les employeurs publics ne sont plus fondés à organiser, dans le cadre de la gestion des mobilités, une première publication en interne pour solliciter exclusivement, dans un premier temps, les candidatures des personnels déjà en poste dans leurs services, pour les emplois qu'elles ont à pourvoir.

Enfin, la circulaire insiste sur le fait que les offres d'emploi sont des vecteurs d'attractivité que la PEP met en valeur à travers différentes fonctionnalités et que cette plateforme contribue au déploiement de la marque employeur des services publics.

➤ **Publication d'un guide pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique**

[DGAFP, Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique - Guide des outils statutaires et disciplinaires, novembre 2022](#)

La DGAFP vient de publier un guide intitulé *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique - Guide des outils statutaires et disciplinaires*.

Comme l'indique elle-même la DGAFP sur son site Internet, « ce guide pratique, conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, présente les bonnes attitudes à adopter, mais expose aussi les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés. Il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et en rappelant clairement et précisément le rôle de l'employeur, ainsi que les garanties apportées aux agentes et agents.

En repartant du cadre juridique et de la jurisprudence la plus récente, le guide, qui se compose de deux parties (partie 1 : connaître les faits ; partie 2 : réagir aux faits) :

- décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de violences sexistes et sexuelles ;
- présente les bonnes attitudes à adopter ;
- expose les outils statutaires et disciplinaires qui peuvent être mobilisés face aux violences sexistes et sexuelles.

Il permet d'informer et accompagner tant les employeurs, les services de ressources humaines et les acteurs de la prévention, que les agents victimes et témoins de ces actes inacceptables qui nous concernent tous. Il est de notre responsabilité collective de rendre effectif le principe de "tolérance zéro" en matière de violences sexistes et sexuelles ».

➤ **Management : Mise à jour du guide du maire employeur territorial**

[Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter les politiques RH de sa collectivité, octobre 2022](#)

Pour aider les maires dans leurs missions, l'Association des Maires de France, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et la Fédération Nationale des Centres De Gestion ont décidé de s'associer pour réaliser le présent guide intitulé *Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité*.

Cette publication a pour objet de présenter, de façon concrète, les principales règles relatives au statut de la fonction publique territoriale.

Il est composé de deux parties : une fixant le cadre général de la fonction publique et une relative au pilotage de la politique RH de la commune.

- Au titre du cadre général de la fonction publique, le guide présente les grands principes inhérents à la fonction publique et les différents acteurs en charge de la politique RH.

- Au titre du pilotage de la politique RH, le guide développe l'organisation et les conditions de travail, l'entrée en fonction, les conditions d'exercice des fonctions, les parcours professionnels et la cessation des fonctions.

## Jurisprudence :

- **Confirmation de la possibilité pour une autorité territoriale de recourir à une agence de détectives privés pour démontrer une faute disciplinaire**

[CAA, Bordeaux, 19 octobre 2022, n° 20BX00450](#)

Dans cette espèce, un agent technique en déchetterie a contesté l'arrêté de révocation pris par le Président d'un syndicat mixte intercommunal lui reprochant de s'être notamment rendu coupable de vols de matériels déposés par les usagers et de complicité de vols en laissant plusieurs personnes voler les objets déposés par les usagers.

En l'état et à la suite d'actes de vandalismes constatés depuis plusieurs mois dans différentes déchetteries, le Syndicat a décidé de mettre en place sur certains sites un système de vidéosurveillance, et pour les sites qui n'étaient pas dotés d'un tel système, a mandaté une agence de recherches privées afin de réaliser une enquête sur les éventuelles infractions commises dans la déchetterie.

Dans son arrêt, la cour administrative d'appel valide donc cette révocation au vu notamment du rapport d'enquête privé établi par un enquêteur professionnel autorisé faisant état de manière précise des éléments circonstanciés et concordants constatés au cours de six jours de surveillance.

**En premier lieu**, la Cour confirme la faculté du recours à une agence de détectives privés en reprenant en substance le considérant de principe du Conseil d'État dans son arrêt du 19 juillet 2014, n° 355201.

D'une part, elle rappelle à titre préliminaire la solution de principe qui consacre la liberté du mode de preuve et l'obligation de loyauté que doit respecter l'autorité territoriale en matière disciplinaire. En effet, l'autorité territoriale peut, en matière disciplinaire, apporter la preuve des faits par tout moyen dès lors qu'elle respecte envers ses agents publics une obligation de loyauté. L'autorité territoriale ne saurait fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'elle a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

D'autre part, le recours à une agence de détectives privés pour démontrer les faits reprochés à un agent public ne méconnaît pas par principe l'obligation de loyauté. En effet, dans son arrêt de principe, le Conseil d'État a reconnu qu'une autorité territoriale pouvait, d'une part, confier à une agence de détectives privés le soin de réaliser des investigations dans le but de mettre en évidence les faits reprochés et d'en administrer les preuves par des surveillances et, d'autre part, se fonder sur le rapport, que cette agence avait réalisé, reposant sur des constatations matérielles du comportement de l'agent à l'occasion de son activité et dans des lieux ouverts au public.

**En second lieu**, elle apporte des précisions intéressantes sur les modalités du recours à une agence de détectives privés. En effet, elle estime qu'il est permis à une autorité territoriale de recourir à un détective privé, d'une part, au motif de l'existence de **soupçons** sur les manquements d'un agent et, d'autre part, **uniquement sur place dans des lieux**



**accessibles au public, pendant une période limitée et durant les heures de service.** De plus, elle admet que le détective privé pouvait suivre un agent à l'extérieur du lieu du service sans constituer un mode de surveillance intrusif.

➤ **L'agression d'un agent par un collègue résultant d'un différend privé n'est pas un accident de service**

[CAA de Marseille, 07 décembre 2022, n° 20MA01219](#)

En l'espèce, une adjointe technique principale de 2<sup>ème</sup> classe a contesté l'arrêté du maire refusant, conformément à l'avis de la commission de réforme, de reconnaître l'imputabilité au service de l'agression physique qu'elle a subie de la part d'un collègue de travail le 29 mai 2017 pendant son service et sur son lieu de travail.

Si le Tribunal Administratif a fait droit à son recours, la Cour d'Appel, saisie par la commune, a annulé le jugement considérant que le Maire n'avait pas entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.

Dans son arrêt, la Cour rappelle, tout d'abord, le droit applicable au litige en écartant les nouvelles dispositions relatives au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) issues l'ordonnance du 19 janvier 2017 qui n'était pas applicable à l'époque, à défaut de publication du décret d'application qui n'interviendra dans la FPT que le 10 avril 2019.

De ce fait, cet accident était donc régi par les anciennes dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 en vigueur à l'époque et par le considérant de principe du Conseil d'Etat selon lequel : « *un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service* ».

Par ailleurs, la Cour constate que si la matérialité de l'agression dont a été victime l'agent sur son lieu de travail et pendant ses heures de service n'est pas remise en cause, les pièces du dossier démontrent que la cause certaine, directe et déterminante de l'agression réside dans un différend d'ordre privé opposant cette dernière à son collègue, au sujet de la vente d'un boudin d'hivernage pour piscine.

La Cour en conclut que « *s'il est constant qu'elle est survenue sur le lieu et dans le temps de service, aucun lien direct entre cette agression et les conditions d'exécution du service n'est établi* ».

Dès lors, le différend personnel opposant les deux agents constitue une circonstance particulière détachant l'agression du service et qui n'ont donc, de ce fait, aucun lien direct.

**Notons** que la définition jurisprudentielle de l'accident de service précitée est très proche de la nouvelle définition légale codifiée à l'article L. 822-18 du CGFP : « *Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service* » et que la solution du litige aurait très certainement été la même sous l'égide du CITIS.