

les infos **Statutaires** du **CDG 76**



● Avril 2022



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**
+ **dossier Covid-19**

Textes sélectionnés en mars 2022

Focus Covid-19	4
Généralités	4
Des précisions de la DGAFP et de la DGCL	4
Suspension du passe vaccinal et rétablissement du passe sanitaire – Port du masque	4
Situation des agents identifiés comme cas « contact »	5
Hygiène et sécurité	6
Fin d’application du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l’épidémie de COVID-19	6
Recommandations nationales pour les modes d’accueil du jeune enfant	6
Procédure sanitaire d’accueil des élèves en écoles et établissements scolaires	6
Protocole pour les établissements et services accueillant des personnes âgées et des personnes en situation de handicap	6
Fin de fonctions	7
Décès imputable à la Covid-19 : attribution de la mention « Mort pour le service de la République »	7
Elus	7
Continuité institutionnelle et dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l’état d’urgence sanitaire	7
A consulter sur internet	8
Textes officiels	11
Généralités	11
Date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique	11
Recours formés contre les décisions individuelles défavorables : pérennisation de la médiation préalable obligatoire (MPO)	11
Droits et obligations	12
Les lanceurs d’alerte dans la fonction publique et la procédure de recueil et de traitement des signalements	12
Filières et cadres d’emplois	13
Police municipale : une formation à la prévention des faits de harcèlement scolaire	13
Maladie / accident de service	13
Le conseil médical : une fusion des deux instances, le comité médical et la commission de réforme	13
Hygiène et sécurité	19

sommaire

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).....	19
Rémunération	19
Secrétaires de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants : revalorisation de la NBI 19	
Déplacements	20
Une revalorisation de l'indemnité kilométrique	20
Régime indemnitaire	21
RIFSEEP des psychologues territoriaux	21
Apprentissage	22
Formation des apprentis	22
Statut de l' élu	22
Un référent déontologue pour les élus locaux.....	22
Circulaires	23
Formation	23
Formation au secourisme en santé mentale.....	23
Jurisprudences.....	24
Droits et obligations	24
La demande de protection fonctionnelle auprès d'un maire mis en cause.....	24
Discipline.....	24
Poursuite pénale : suspension du fonctionnaire au-delà de 4 mois.	24
Recrutement	25
Recrutement par voie de mutation et absence d'obligation d'information sur une procédure pénale en cours	25
Fin de fonctions	25
Agent illégalement évincé réintégré : une absence d'obligation de reclassement du remplaçant 25	
Questions écrites.....	26
Congés.....	26
Sort du compte épargne-temps (CET) en cas de détachement d'office	26
Carrière	27
Agents à temps non complet dans plusieurs collectivités : avancement et promotion interne ..	27



Retrouvez notre dossier actualisé

sur le site du Centre de gestion

<https://www.cdg76.fr/covid-19/covid-19-retrouvez-notre-dossier-complet/>

Notamment notre FAQ

<https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

Généralités

Des précisions de la DGAFP et de la DGCL

Deux foires aux questions régulièrement mises à jour sont proposées sur la question de la **Covid-19 et de ses incidences en matière de personnel**, l'une émane de la DGAFP, l'autre de la DGCL.

- [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 16 mars 2022\) | DGAFP](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 25 mars 2022\) | DGCL](#)

Suspension du passe vaccinal et rétablissement du passe sanitaire – Port du masque

Les endroits soumis à la présentation d'un passe vaccinal ne le sont plus depuis le 14 mars 2022 (notamment les lieux de loisirs et de culture, etc.).

Le **passe sanitaire** est toutefois rétabli et reste en vigueur dans les services et établissements de santé, les maisons de retraites, les établissements accueillant des personnes en situation de handicap.

Le port du masque est par ailleurs requis dans les établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes âgées. Les professionnels effectuant des interventions au domicile des personnes âgées ou à risque de forme grave ou handicapées doivent en outre porter le masque à l'occasion de leurs interventions (cf [Protocole pour les établissements et services accueillant des personnes âgées et des personnes en situation de handicap | Ministère des solidarités et de la santé](#)). *CF présent mensuel p. 6.*

Le **passe sanitaire** consiste en la présentation :

- d'un certificat de statut vaccinal complet incluant la dose de rappel pour les plus de 18 ans et un mois. Une infection à la covid-19 équivaut toutefois à l'administration de l'une des deux premières doses ou de la dose de rappel.

- Ou du résultat d'un test ou examen de dépistage réalisé moins de 24 heures avant l'accès à l'établissement, l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement.
- Ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19 d'au moins 11 jours et de moins de 4 mois (depuis le 15 février 2022) (article 3° de l'article 2-2 du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin modifié).
- Ou d'un certificat de contre-indication médicale reconnue à la vaccination (article 2-4 du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin modifié).
- [Décret n° 2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, Journal officiel n° 61 du 13 mars 2022 | Légifrance](#)
- P. 5 - [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 16 mars 2022\) | DGAFP](#)

Situation des agents identifiés comme cas « contact »

Il n'y a plus de consignes d'isolement pour les cas « contact », les règles sont désormais identiques quel que soit le statut vaccinal des agents.

Il convient de réaliser un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique ou autotest) **2 jours après avoir été informé par l'Assurance Maladie ou par la personne positive.**

Si l'agent souhaite réaliser un autotest, il lui sera remis en pharmacie sur présentation du SMS ou du mail de l'Assurance Maladie ou d'une attestation sur l'honneur ([modèle sur le site de l'Assurance maladie](#)).

En revanche :

- si **l'autotest est positif**, il conviendra de confirmer le résultat immédiatement par un test antigénique ou un test PCR et l'agent devra s'isoler dans l'attente du résultat.
- En cas de **test antigénique positif**, il conviendra de confirmer le résultat par un test RT-PCR dans les 24h. L'isolement est immédiat, l'agent sera contacté par l'Assurance Maladie (SMS ou téléphone).
- En cas d'un **test RT-PCR positif** : l'agent devra s'isoler immédiatement, l'agent sera contacté par l'Assurance Maladie (SMS ou téléphone).

En cas de **test négatif**, l'agent devra surveiller sa température ainsi que l'éventuelle apparition de symptômes (dans ce cas réaliser un test de dépistage antigénique ou RT-PCR immédiatement) et appliquer les mesures « barrière », notamment le port du masque en extérieur et en intérieur. Le télétravail est aussi recommandé.

Lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail, les agents publics cas « contact » devant s'isoler sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant la durée de leur isolement (attente du test et de ses résultats). Le placement en ASA est néanmoins conditionné par la transmission d'un justificatif émanant des équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.

- Site de l'Assurance Maladie : <https://www.ameli.fr/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/en-cas-de-contact-avec-une-personne-malade-du-covid-19>
- P. 9 - [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 25 mars 2022\) | DGCL](#)

Hygiène et sécurité

Recommandations sanitaires générales dans le cadre de la lutte contre la Covid 19

Le Ministère des solidarités et de la santé propose ses recommandations sanitaires générales dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 à jour au 15 mars 2022.

- [Recommandations sanitaires générales dans le cadre de la lutte contre le Covid19 | Ministère des solidarités et de la santé](#)

Fin d'application du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19

Le protocole sanitaire en entreprise a cessé de s'appliquer le lundi 14 mars. S'il n'était pas directement transposable à la fonction publique, les collectivités pouvaient toutefois, en plus des différentes foires aux questions de la DGCL et de la DGAFP, s'appuyer sur ses normes indicatives en matière de santé et de sécurité.

Le protocole sanitaire est désormais remplacé par un guide repère des mesures de prévention des risques de contamination à la Covid 19.

- [Guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au COVID-19 | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)

Recommandations nationales pour les modes d'accueil du jeune enfant

Les recommandations nationales pour les modes d'accueil du jeune enfant ont été mises à jour au 18 mars 2022.

- [Covid-19 – modes d'accueil du jeune enfant. Recommandations nationales pour les modes d'accueil du jeune enfant | Ministère des solidarités et de la santé](#)

Procole sanitaire d'accueil des élèves en écoles et établissements scolaires

Le protocole sanitaire d'accueil des élèves en écoles et établissements scolaires est passé du niveau 2 au niveau 1. Il est mis à jour en conséquence au 17 mars 2022.

- [Les réponses à vos questions sur les modalités pratiques mises en place dans les écoles, collèges et lycées, en situation Covid19, pour les élèves, les familles et les personnels \(mise à jour au 17 mars 2022\) | Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports](#)

Protocole pour les établissements et services accueillant des personnes âgées et des personnes en situation de handicap

Le protocole sanitaire pour les établissements et services accueillant des personnes âgées et des personnes en situation de handicap est mis à jour au 18 mars 2022.

L'obligation vaccinale pour les professionnels et le passe sanitaire continuent de s'appliquer au sein des établissements et services accompagnant des personnes âgées et des personnes en situation de handicap ([liste](#))

[p.11, 14 et 15 du Protocole pour les établissements et services accueillant des personnes âgées et des personnes en situation de handicap](#)).

Pour mémoire, **l'obligation vaccinale** concerne tant les personnels soignants que les personnels administratifs et techniques exerçant dans ces établissements et services, qu'ils soient employés directement ou non par ces établissements et services. Ainsi, les salariés des prestataires intervenant de façon récurrente et planifiée (ménage, blanchisserie, gestion des déchets...) au sein de ces établissements et services sont aussi concernés par l'obligation de vaccination.

Pour rappel, le port du masque est requis dans les établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes âgées. Les professionnels effectuant des interventions **au domicile des personnes âgées ou à risque de forme grave ou** handicapées doivent en outre porter le masque à l'occasion de leurs interventions.

- [Protocole pour les établissements et services accueillant des personnes âgées et des personnes en situation de handicap | Ministère des solidarités et de la santé](#)

Fin de fonctions

Décès imputable à la covid-19 : attribution de la mention « Mort pour le service de la République »

Un décret vise à reconnaître à titre exceptionnel comme éligibles à la mention « Mort pour le service de la République » les personnels exerçant dans le domaine de la santé et dont le **décès est reconnu imputable à la covid-19 entre le 1er janvier 2020 et le 31 juillet 2022**.

Il concerne notamment les professionnels de santé et les personnels des établissements médico-sociaux exerçant auprès des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

- [Décret n° 2022-425 du 25 mars 2022 relatif aux conditions de l'attribution de la mention « Mort pour le service de la République » aux professionnels de santé, des agences régionales de santé et des établissements et services médico-sociaux, Journal officiel n° 72 du 26 mars 2022 | Légifrance](#)

Elus

Continuité institutionnelle et dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a mis à jour sa foire aux questions relative à la continuité institutionnelle et aux dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire.

Elle précise notamment que les mesures dérogatoires (quorum, visioconférence, pouvoirs etc.) visant les réunions de l'organe délibérant demeurent applicables jusqu'au 31 juillet 2022.

- [Foire aux questions - Continuité institutionnelle et dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire \(mise à jour le 15 mars 2022\)](#).

À consulter sur internet

Déclaration annuelle auprès du FIPHFP

Le FIPHFP et la Caisse des Dépôts mettent à la disposition des collectivités et établissements publics employeurs plusieurs ressources afin de les accompagner dans la saisie de la déclaration annuelle 2022 :

- Une aide générale à la déclaration annuelle.
- Une FAQ complète et téléchargeable.
- Des présentations thématiques de la déclaration.
- 20 webinaires dédiés à la DOETH planifiés à partir du 21 février 2022.

A consulter sur :

<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Tous-les-outils-pour-vous-accompagner-dans-votre-declaration>

Plan santé au travail dans la fonction publique

5 axes prioritaires et une trentaine de mesures constituent le 1^{er} plan santé au travail dans la fonction publique. Sa mise en œuvre doit débuter au 2^{ème} trimestre 2022.

Au sommaire :

- Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail.
- Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention.
- Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail.
- Prévenir la désinsertion professionnelle.
- Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Plan_Sante_Travail_FP_2022_2025.pdf

Agents éligibles n'ayant pas perçu l'indemnité inflation : un site dédié aux réclamations

Les personnes éligibles à l'indemnité inflation qui ne l'auraient pas reçue peuvent en faire la demande sur le site mesdroitssociaux.gouv.fr.

Ce service est ouvert aux agents publics.

<https://www.mesdroitssociaux.gouv.fr/votre-indemnite-inflation/accueil>

DSN de la Fonction publique

Les employeurs publics avaient l'obligation légale de déposer leur Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour le mois de paye de janvier 2022.

Les collectivités et établissements publics n'ayant pas respecté cette échéance ne peuvent toutefois pas basculer en DSN en cours d'année 2022. Les déclarants doivent donc poursuivre leur schéma déclaratif actuel.

Ils sont par ailleurs invités à compléter le questionnaire en ligne de l'URSSAF afin de bénéficier de l'exemption des pénalités pour non-respect du schéma déclaratif fixées à 17,14 euros par agent et par mois.

En janvier 2023, dès la fermeture des vecteurs déclaratifs existants (DUCS, PASRAU et DADSU), les employeurs non entrés en DSN ne seront plus en capacité de respecter leurs obligations déclaratives, elles se verront alors appliquer les pénalités correspondantes.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/entree-dsn-de-la-fonction-publique>

Élection présidentielle : modalités pratiques pour les maires et les communes | AMF

L'AMF dédie une page à l'élection présidentielle. « Elle comprend notamment des éléments sur les dates à retenir, les parrainages, les modalités d'utilisation des salles communales et intercommunales pour les réunions électorales, les procurations, l'organisation matérielle du scrutin, l'accessibilité du vote aux personnes en situation de handicap, la cybersécurité des opérations électorales ».

<https://www.amf.asso.fr/documents-election-presidentielle-brmodalites-pratiques-pour-les-maires-les-communes/41094>

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Séance du 16 mars 2022

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le 16 mars dernier afin d'examiner trois projets de décrets dont notamment :

- **Projet de décret portant adaptation temporaire d'épreuves de certains concours ou examens professionnels de la fonction publique territoriale en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 et portant actualisation des intitulés des grades des cadres d'emplois d'adjoint administratif territorial et d'adjoint territorial du patrimoine dans les décrets fixant les modalités d'organisation des concours correspondants.**

Ce texte a pour objet de suspendre ou d'adapter des épreuves obligatoires et facultatives d'admission à certains concours et examens professionnels d'accès à la fonction publique territoriale en cours ou ouverts au plus tard le 31 octobre 2022 pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19. Les épreuves suspendues concernent principalement des épreuves facultatives de langues étrangères ou d'informatique.

Il met par ailleurs à jour, dans les décrets fixant les modalités d'organisation des concours de recrutement pour l'accès au grade d'adjoint administratif territorial principal de 2^{ème} classe et au grade d'adjoint territorial du patrimoine principal de 2^{ème} classe, les intitulés des grades à la suite de la refonte des cadres d'emplois, opérée en 2016, d'adjoint administratif territorial et d'adjoint territorial du patrimoine.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

- **Projet de décret modifiant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.**

Ce texte harmonise les droits des agents contractuels sur celui des agents titulaires en matière statutaire, de congés et de discipline.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Cette séance a par ailleurs été l'occasion de présenter aux membres du CSFPT le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, remis le 2 février dernier à la ministre de la transformation et de la fonction publiques.

Communiqué de presse à consulter sur :

<https://www.csfpt.org/communiqués-presse/communiqué-de-presse-du-président-du-csfpt-du-16-mars-2022>

Généralités

Date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

La date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique est **fixée au 8 décembre 2022**.

NDLR : La DGCL propose une FAQ sur les élections professionnelles en 2022. A consulter sur :

<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/faq-elections-professionnelles-ftp-2022>

Le CDG76 propose des [modèles de délibération pour les collectivités disposant de leur propre CST](#) (notamment la délibération portant détermination du nombre des représentants titulaires du personnel et représentativité femmes – hommes au vu de la situation des effectifs au 1er janvier 2022).

- [Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, Journal officiel n° 58 du 10 mars 2022 | Légifrance](#)

Recours formés contre les décisions individuelles défavorables : pérennisation de la médiation préalable obligatoire (MPO)

[L'article 27 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire](#) a pérennisé et généralisé la procédure de médiation préalable obligatoire (MPO) expérimentée jusqu'alors en application de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle.

NDLR : Plus de 280 collectivités, représentant 17 000 agents, avaient ainsi fait le choix d'adhérer à l'expérimentation de la MPO menée par le CDG 76. 8 médiations préalables obligatoires ont pu être conduites dans le cadre de cette expérimentation, exclusivement sur le champ de la rémunération (RIFSEEP principalement) et se sont soldées majoritairement par un accord de médiation.

Désormais, toutes les collectivités qui le souhaitent pourront adhérer à cette mission du Centre de Gestion par convention. Parallèlement, les médiations dites « libres ou conventionnelles » restent possibles à l'initiative du juge ou des parties.

Un décret d'application précise La liste des décisions individuelles défavorables qui devront ainsi être précédés d'une médiation avant de déposer un recours contentieux.

La MPO est ainsi applicable aux recours formés par les agents publics à l'encontre des décisions administratives suivantes :

1. Décisions administratives individuelles défavorables liées **la rémunération** (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités).
2. **Refus de détachement ou de placement en disponibilité** et, pour les agents contractuels, refus de **congés non rémunérés**.
3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la **réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental** ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un **congé non rémunéré**.
4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives au **classement** de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne.

5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la **formation professionnelle tout au long de la vie**.
6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des **travailleurs handicapés**.
7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant **l'aménagement des conditions de travail** des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

NDLR : Le CDG 76 proposera prochainement aux collectivités affiliées et non affiliées une convention d'adhésion pour leur permettre d'adhérer à la mission « MPO » dont l'objectif est de tenter d'obtenir une solution amiable plutôt qu'une décision de justice, généralement plus longue et coûteuse. La médiation est également un moyen de réinstaurer le dialogue et de créer un espace d'échange et de confiance entre les parties.

- [Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux, Journal officiel n° 73 du 27 mars 2022 | Légifrance](#)

Droits et obligations

Les lanceurs d'alerte dans la fonction publique et la procédure de recueil et de traitement des signalements

Une loi reprend la définition du lanceur d'alerte « *qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation 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, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement* »...

La loi liste par ailleurs les cas dans lesquels un lanceur d'alerte bénéficie d'une **protection** et modifie [le code général de la fonction publique](#). En effet, « *aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation* » etc. pour avoir effectué un signalement ou une divulgation publique ou pour avoir témoigné, exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice, etc.

Par ailleurs il ne doit pas être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation.

- **Procédure de recueil et de traitement des signalements**

[L'article 8 modifié 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 précise que des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels sont établies par **les communes de plus de 10 000 habitants** ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont membres dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat à paraître.

Les communes et leurs établissements publics employant **moins de 250 agents** peuvent mettre en commun leurs procédures de recueil et de traitement des signalements.

- [Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, Journal officiel n° 68 du 22 mars 2022 | Légifrance](#)
- [Loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, Journal officiel n° 68 du 22 mars 2022 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Police municipale : une formation à la prévention des faits de harcèlement scolaire

Une loi prévoit que désormais les personnels des polices municipales reçoivent, dans le cadre de leur formation initiale, une formation à la prévention des faits de harcèlement scolaire ([au sens de l'article 222-33-2-3 du code pénal](#)) ainsi qu'à l'identification et à la prise en charge des victimes, des témoins et des auteurs de ces faits.

Une formation continue relative à la prévention, à la détection et à la prise en charge du harcèlement scolaire et universitaire leur est également proposée

- [Article 5 - Loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire, Journal officiel n° 52 du 3 mars 2022 | Légifrance](#)

Maladie / accident de service

Le conseil médical : une fusion des deux instances, le comité médical et la commission de réforme

En application [de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et famille dans la fonction publique \(CF les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2020, p. 13\)](#), le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux Conseils médicaux dans la fonction publique territoriale opère la fusion deux instances médicales (comité médical et commission de réforme) en une instance unique, **le conseil médical**, composée d'une formation restreinte et d'une formation plénière.

Le décret, entré en vigueur le 14 mars 2022, modifie le [décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Organisation

Dans chaque département, le conseil médical est institué auprès du Préfet.

Le secrétariat est placé sous l'autorité de Président du conseil médical mais son secrétariat reste géré par le Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire et les collectivités et établissements non affiliés qui en font la demande.

Conseil médical en formation restreinte

- **Consultation (article 9 du décret 2022-350 / article 5 du décret 87-602)**

Le conseil médical réuni en formation restreinte est **consulté pour avis sur** :

1. L'octroi d'une première période de congé de longue maladie (CLM), congé de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD).
2. Le renouvellement d'un CLM/CGM ou d'un CLD après épuisement des droits à rémunération à plein traitement.
3. La réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé.
4. La réintégration à l'issue d'un CLM/CGM ou CLD lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou lorsqu'il a fait l'objet d'un placement d'office en CLM/CGM ou CLD.
5. La mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé.
6. Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire
7. L'octroi des congés aux fonctionnaires atteints d'infirmités ou d'affections ayant ouvert droit une pension militaire d'invalidité et de victime de guerre.
8. Ainsi que dans tous les autres cas prévus par des textes réglementaires.

Le conseil médical en formation restreinte est également **saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé** dans le cadre des procédures suivantes :

1. L'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières (notion à préciser par décret).
2. L'octroi, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ces congés et le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique (TPT).
3. L'examen médical prévus aux articles 15 (congés de maladie ordinaire), 34 (CLM/CGM, CLD) et 37-10 (CITIS) du [décret n° 87-602](#).

- **Une information du fonctionnaire (article 13 I du décret 2022-350 / article 7 du décret 87-602 modifié)**

Lorsque sa situation fait l'objet d'un examen par un conseil médical réuni en formation restreinte, le secrétariat du conseil médical informe le fonctionnaire de la date à laquelle le conseil médical examinera son dossier, de son droit à consulter son dossier et des voies de contestation possibles devant le conseil médical supérieur.

Le conseil médical en formation plénière

- **Consultation (article 10 du décret 2022-350 / articles 5-1 et 5-2 du décret 87-602 modifié)**

Le conseil médical réuni en formation plénière est consulté pour avis sur les :

1. accidents de service ou maladies professionnelles ou allocation temporaire d'invalidité
2. infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

- 3 stagiaires dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre leurs fonctions et licenciés en raison d'infirmités résultant de blessures ou maladies contractées en service ([article 6 du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial](#))
- 4 présomptions d'inaptitude physique émises par la formation restreinte – CLM/CGM CLD CHTS (quatrième alinéa de l'article 32 et des articles 37, 37-6, 37-8 du décret 87-602)
- 5 réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ainsi que l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions - Impossibilité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées, soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes et mise à la retraite ([articles 31 et 36 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)).

- **Information du fonctionnaire (article 13 II et III du décret 2022-350 / article 7 du décret 87-602 modifié)**

Lorsque sa situation fait l'objet d'un examen par un conseil médical réuni en formation plénière, le secrétariat du conseil médical informe le fonctionnaire de la date à laquelle le conseil médical examinera son dossier, de son droit à consulter son dossier et de son droit d'être entendu par le conseil médical.

- **Délai d'instruction (article 13 II du décret 2022-350 / article 7 du décret 87-602 modifié)**

La formation plénière examine le dossier **dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande d'inscription à l'ordre du jour** par son secrétariat. Ce délai est porté à **deux mois** lorsqu'il est fait application de la procédure prévue à [l'article 6-2](#), soit lorsque le conseil médical sollicite tout témoignage, rapport et constatation propre à éclairer son avis ou fait procéder par l'autorité territoriale à toute mesure d'instruction, enquête et expertise qu'il estime nécessaire.

- **L'avis du conseil médical et sa notification (article 13 V du décret 2022-350 / article 7 du décret 87-602 modifié)**

L'avis du conseil médical en formation plénière est motivé.

Il est notifié, dans le respect du secret médical, à l'autorité territoriale et à l'agent par le secrétariat du conseil médical par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette notification.

L'autorité territoriale ou, le cas échéant, la CNRACL informe le conseil médical des décisions qui sont rendues sur son avis.

Une saisine pour avis à l'initiative de l'autorité territoriale ou à la demande du fonctionnaire (article 10 du décret 2022-350 / article 5-2 du décret 87-602 modifié)

Les conseils médicaux départementaux sont **saisis pour avis par l'autorité territoriale**, à son initiative **ou à la demande du fonctionnaire**.

Lorsque le fonctionnaire sollicite une saisine du conseil médical, l'autorité territoriale dispose d'un délai de **trois semaines pour la transmettre au secrétariat** de cette instance qui doit en accuser réception au fonctionnaire concerné et à l'autorité territoriale.

A l'expiration d'un délai de trois semaines, le fonctionnaire peut faire parvenir directement au secrétariat du conseil un double de sa demande par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette transmission vaut saisine du conseil médical.

L'intervention du fonctionnaire intéressé (article 13 III du décret 2022-350 / article 7 du décret 87-602 modifié)

Le fonctionnaire peut présenter des **observations écrites et fournir des certificats médicaux**. Il peut, en outre, être **accompagné ou représenté par une personne de son choix**.

Dix jours au moins avant la réunion du conseil médical, le fonctionnaire est invité à prendre connaissance, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant, de son dossier, dont la partie médicale peut lui être communiquée, sur sa demande ou par l'intermédiaire d'un médecin.

Le fonctionnaire intéressé et l'autorité territoriale peuvent faire entendre le médecin de leur choix par le conseil médical.

S'il le juge utile, le conseil médical entend le fonctionnaire intéressé.

Le recours à un médecin agréé (art 4 2° du décret 2022-350 / art 1er du décret 87-602 modifié)

Les collectivités et établissements doivent choisir un ou plusieurs médecins agréés inscrits sur la liste établie dans chaque département par le préfet.

Désormais, lorsque l'intervention d'un médecin agréé est requise, **l'autorité territoriale peut se dispenser d'y avoir recours si le fonctionnaire intéressé produit sur la même question un certificat médical** émanant d'un médecin qui appartient au personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier régional faisant partie d'un centre hospitalier et universitaire ou d'un médecin exerçant dans un établissement public de santé.

Visite de contrôle (article 20 du décret 2022-350/ article 15 décret 85-602 modifié)

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle du demandeur par un médecin agréé.

Elle procède à cette visite **au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie**

L'agent qui fait l'objet de cette visite de contrôle doit avoir été prévenu de façon certaine, **par courrier recommandé avec avis de réception**. Lorsque l'autorité territoriale fait procéder à une visite de contrôle, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

Congé de maladie ordinaire (CMO) supérieur à 6 mois (article 21 1° du décret 2022-350/ article 17 décret 87-602 modifié)

Le comité médical n'est plus saisi au **bout des six mois de CMO**, ce rôle est désormais dévolu au **médecin agréé**.

En effet, jusqu'alors, le décret 85-602 prévoyait qu'à l'expiration de la première période de **6 mois consécutifs de congé de maladie**, le fonctionnaire était inapte à reprendre son service, le comité médical était saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des 6 mois restant à courir.

Désormais l'autorité territoriale fait procéder à une **visite de contrôle du fonctionnaire par un médecin agréé au moins une fois au-delà de 6 mois consécutifs de congé de maladie**.

Congé de maladie ordinaire (CMO) supérieur à 12 mois consécutifs (article 21 2° du décret 2022-350 / article 17 décret 87-602 modifié)

Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de 12 mois consécutifs des congés de maladie, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans **l'avis favorable du conseil médical réuni en formation restreinte**.

En cas d'avis défavorable, s'il ne bénéficie pas de la période de préparation au reclassement (PPR), il est **après avis du conseil médical réuni en formation plénière** soit :

- mis en disponibilité
- reclassé dans un autre emploi
- admis à la retraite s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi.

Le **paiement du demi-traitement est maintenu**, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Congé de longue maladie (CLM), congé de grave maladie (CGM) et congé de longue durée (CLD)

• **Octroi du CLM/CGM-CLD (art 25 décret 2022 art 25 décret 87-602 modifié)**

Pour bénéficier d'un CLM/CGM ou un CLD le fonctionnaire en position d'activité, ou son représentant légal, doit adresser à l'autorité territoriale une demande appuyée d'un **certificat d'un médecin**.

Le médecin adresse au président du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justificative de l'état de santé du fonctionnaire

• **Renouvellement d'un CLM/CGM – CLD (art 26 décret 2022 art 26 décret 87-602 modifié)**

Pour obtenir le renouvellement de son congé, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un **certificat médical** indiquant que le congé initialement accordé doit être prolongé ainsi que la durée de cette prolongation.

Lorsque le congé est accordé au titre de l'article 24 (placement d'office) , l'autorité territoriale fait procéder à l'examen médical de l'intéressé par **un médecin agréé** à l'issue de chaque période de congé et à l'occasion de chaque demande de renouvellement (**jusqu'alors ce rôle était dévolu au comité médical**).

NDLR : Par conséquent, dès lors qu'il y a reprise avant l'épuisement des droits, il n'est plus nécessaire de saisir l'instance médicale. Cette saisine n'interviendra **qu'après** épuisement des droits.

Lorsque l'intéressé a **épuisé ses droits à rémunération à plein traitement**, l'autorité territoriale saisit pour avis le **conseil médical** de la demande de renouvellement du congé. L'autorité territoriale fait **procéder à l'examen médical du fonctionnaire par un médecin agréé au moins une fois par an**. Le fonctionnaire est informé de cet examen médical de façon certaine par courrier recommandé avec accusé de réception. Le fonctionnaire se soumet à cet examen sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cet examen soit effectué.

- **CLD / CLM/CGM : Information de la collectivité en cas d'absence de son domicile supérieure à deux semaines (art 28 décret 2022- art 29 décret 87-602 modifié)**

Le fonctionnaire en congé de longue maladie (CLM), congé de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD) informe l'autorité territoriale de tout changement de domicile, sauf en cas d'hospitalisation, de toute **absence de son domicile supérieure à deux semaines**. Il informe l'autorité territoriale de ses dates et lieux de séjour.

A défaut, le versement de la rémunération du fonctionnaire peut être interrompu.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

- **Reprise à l'issue d'un CLM/CGM/CLD : un certificat médical d'aptitude à la reprise (art 29 décret 2022 / art 31 décret 87-602 modifié)**

La reprise des fonctions du bénéficiaire d'un CLM/CGM ou CLD à l'expiration ou au cours de ce congé intervient à la suite de la transmission par l'intéressé à l'autorité territoriale d'une **certificat médical d'aptitude à la reprise** (jusqu'alors l'agent était reconnu apte après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical compétent), sauf pour les réintégrations à expiration des droits à congés pour raison de santé et les réintégrations à l'issue d'un CLM/CGM ou d'un CLD lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou lorsqu'il a fait l'objet d'un placement d'office en CLM/CGM ou CLD.

Réintégration après disponibilité et contrôle de l'aptitude physique - Fonctions requérant des conditions de santé particulières (art 44 décret 2022-350 / art 26 décret 86-68 modifié)

La réintégration du fonctionnaire après disponibilité de plus de trois mois est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade. Désormais celle-ci n'est requise que **lorsque l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières** (notion à préciser par décret).

Recrutement d'un agent contractuel et visite d'aptitude - Fonctions requérant des conditions de santé particulières (art 45 décret 2022-350 / art 2 décret 88-145 modifié)

Aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il ne remplit pas les **conditions de santé particulières** requises (notion à préciser par décret) pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement. Jusqu'alors le contrôle de l'aptitude physique était systématique.

Inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions (Art 50 du décret n 2022-350 / 31 du décret 2003-1306)

Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande.

C'est la **formation plénière du conseil médical** dont relève l'agent qui est désormais compétente (**en lieu et place de la commission de réforme**) pour apprécier la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ainsi que l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

Dispositions transitoires

Les avis demandés aux comités médicaux et commissions de réforme avant la date d'entrée en vigueur du décret qui n'ont pas été rendus avant cette date sont valablement rendus par les conseils médicaux.

- [Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 61 du 13 mars 2022 | Légifrance](#)

Hygiène et sécurité

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

La [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail modifie pour l'essentiel le code du travail, quelques dispositions concernent toutefois la fonction publique territoriale, notamment son [article 3](#) relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

[L'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale précise en effet que « *dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application* ».

Un décret, applicable à la fonction publique territoriale, précise les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

- [Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences, Journal officiel n° 67 du 20 mars 2022 | Légifrance](#)

Rémunération

Secrétaires de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants : revalorisation de la NBI

Un décret revalorise la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux secrétaires** de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Il modifie le [décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale et **porte de 15 à 30 le nombre de points d'indice* majorés** attribués aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans ces communes.

NDLR : Pour mémoire le point d'indice* reste fixé à **4,69 €** depuis le 1er février 2017.

Par ailleurs, le fonctionnaire doit avoir statutairement vocation, de par son grade, à exercer les fonctions qui ouvrent droit à la NBI ([Conseil d'Etat n° 281913 du 26 mai 2008](#)). En effet, [l'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux prévoit qu'il convient de se trouver **sur un grade d'avancement** pour pouvoir être chargé du secrétariat** de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants et bénéficier ainsi de la NBI correspondante.

Par conséquent, la NBI de 30 points peut être versée aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois et des grades suivants :

- adjoint administratif principal de 2ème classe ou adjoint administratif principal de 1ère classe.
- rédacteur territorial, rédacteur principal de 2ème classe ou rédacteur principal de 1ère classe.

Un adjoint administratif territorial (premier grade) ne pouvant exercer le métier de secrétaire de mairie (qui implique au minimum un grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe) ne peut donc prétendre au bénéfice de la NBI. S'il remplit les conditions il bénéficie, en revanche, de la NBI « Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires », de 10 points.

Ces dispositions sont applicables au 2 mars 2022.

- [Décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants, Journal officiel n° 50 du 1er mars 2022 | Légifrance](#)

Déplacements

Une revalorisation de l'indemnité kilométrique

Un arrêté revalorise l'indemnité kilométrique versée aux agents de la fonction publique dans le cadre de leurs déplacements professionnels. Il modifie [l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques](#) prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat.

	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 5 CV et moins	0,32	0,40	0,23
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,41	0,51	0,30
Véhicule de 8 CV et plus	0,45	0,55	0,32

MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm3) 0,15

VELOMOTEUR et autres véhicules à moteur 0,12

- [Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat, Journal officiel n° 62 du 15 mars 2022 | Légifrance](#)

Régime indemnitaire

RIFSEEP des psychologues territoriaux

En matière de régime indemnitaire, le corps de référence à l'Etat du cadre d'emplois des psychologues territoriaux correspond à celui des **psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse** ([annexe 1 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#)).

Or, [le décret n° 2021-1606 du 8 décembre 2021](#) a étendu les missions des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse à l'ensemble du ministère de la justice, le **corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse** devenant celui des **psychologues du ministère de la justice**.

Si [le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) relatif au régime indemnitaire n'a pas encore été modifié en conséquence, ce texte est cependant applicable à la fonction publique territoriale.

Un arrêté vient donc fixer les plafonds du RIFSEEP pour le corps des psychologues.

RIFSEEP	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximal CIA annuel
Groupe 1	25 500 €	4 500 €
Groupe 2	20 400 €	3 600 €

- [Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, Journal officiel n° 59 du 11 mars 2022 | Légifrance](#)

Apprentissage

Formation des apprentis

Un décret fixe les modalités de versement aux centres de formation d'apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Pour en savoir plus, voir le site du CNFPT : <https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national>

« En application des nouvelles dispositions de financement issues de la loi de finances pour 2022 (article 122), qui portent à 100 % le financement des frais de formation dans la limite de montants maximaux, pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2022, le CNFPT met en œuvre un nouveau dispositif de pilotage de sa compétence apprentissage. Le CNFPT conduit un recensement, auprès des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant, des besoins en recrutement d'apprentis. Pour ce faire, il met à leur disposition un espace depuis IEL pour consigner, dans un formulaire dédié, le nombre de contrats d'apprentissage estimés pour l'année ».

- [Décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale, Journal officiel n° 50 du 1 mars 2022 | Légifrance](#)

Statut de l' élu

Un référent déontologue pour les élus locaux

L'article 218 de la loi « 3DS » (Différenciation, décentralisation, déconcentration) complète [l'article L. 1111-1-1 du Code général des collectivités territoriales](#). Il prévoit que tout élu local peut désormais consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l' élu local.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les modalités et les critères de désignation du référent déontologue.

- [Article 218 - Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, Journal officiel n° 44 du 22 février 2022 | Légifrance](#)

Formation

Formation au secourisme en santé mentale

Une circulaire interministérielle vise à encourager, sur la base du volontariat, une offre de formation au secourisme en santé mentale.

Le secourisme en santé mentale a pour objet de prévenir des situations de crise et orienter les personnes en situation de détresse psychique vers les professionnels de la santé mentale.

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

Droits et obligations

La demande de protection fonctionnelle auprès d'un maire mis en cause

Conformément à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (codifié dans le code général de la fonction publique à [l'article L 134-5](#)), la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

Si cette protection fonctionnelle n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir dans le cadre du service entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques, il en va différemment lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, de par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Il résulte toutefois **du principe d'impartialité** que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné.

En l'espèce, si un maire, qui n'a pas délégué cette fonction, est compétent pour se prononcer sur une demande de protection fonctionnelle émanant d'un des agents de sa commune ([article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales](#)), il lui appartient de la transmettre à l'un de ses adjoints ou à l'un des conseillers municipaux (dans les conditions prévues à [l'article L. 2122-17](#)) si une demande vise des faits de harcèlement moral le concernant personnellement et comporte les éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement.

- [CAA de Douai n° 20DA02055 du 03 février 2022 | Légifrance](#)

Discipline

Poursuite pénale : suspension du fonctionnaire au-delà de 4 mois.

Aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 (codifié désormais [aux articles L 531-1 et suivants](#) du CGFP), " *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. / Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. / Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions (...).* »

Toutefois « Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir **une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération** (...). Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille " (conformément à l'article [L 531-4 du CGFP](#)).

Le juge administratif précise qu'un fonctionnaire doit, pour l'application de ces dispositions, être regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales « lorsque l'action publique a été mise en mouvement à son encontre et ne s'est pas éteinte ».

- [CE n° 443903 du 12 octobre 2021 | Légifrance](#)

Recrutement

Recrutement par voie de mutation et absence d'obligation d'information sur une procédure pénale en cours

Une commune a donné son accord pour recruter un agent par voie de mutation, la collectivité d'origine l'a acceptée. Sur ces entrefaites, le fonctionnaire a été condamné à une peine de prison avec sursis pour abus de confiance commis dans l'exercice de fonctions précédentes et similaires sans inscription au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Informée, la commune n'a plus souhaité donner suite à sa procédure de recrutement, l'agent a été invité à reprendre ses fonctions dans sa collectivité d'origine.

Toutefois, aux termes de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (codifié [à l'article L 512-24 du CGFP](#)), " *Les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet à l'expiration du délai de préavis mentionné à l'article 14 bis du titre 1er du statut général.* ".

La mutation d'un fonctionnaire territorial en dehors de sa collectivité d'origine est donc subordonnée d'une part à l'accord entre le fonctionnaire concerné et la collectivité d'accueil, d'autre part à l'absence d'opposition de la collectivité d'origine, enfin à l'écoulement d'un délai de trois mois entre la décision de la collectivité d'accueil et la prise de fonctions de celui-ci, sauf si les deux collectivités parviennent à un accord sur une date d'effet anticipée.

Le juge considère qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne contraint par ailleurs un fonctionnaire à informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause. Dès lors, il ne peut être regardé comme ayant commis une fraude ou manqué à son devoir de probité en n'en faisant pas état.

Le jugement de l'affaire est renvoyé à la CAA de Versailles

- [Conseil d'État n° 441863 du 30 décembre 2021 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Agent illégalement évincé réintégré : une absence d'obligation de reclassement du remplaçant

Le Conseil d'Etat précise que lorsque le juge administratif annule une décision ayant évincé un agent occupant un emploi unique, l'intéressé bénéficie d'un droit à réintégration dans cet emploi, au besoin après retrait de l'acte portant nomination de l'agent irrégulièrement désigné pour le remplacer.

Ce retrait ne constitue pas une mesure de licenciement pour l'agent remplaçant et peut intervenir sans que soit recherché au préalable un reclassement.

- [Conseil d'Etat n° 431760 du 14 février 2022](#)

Congés

Sort du compte épargne-temps (CET) en cas de détachement d'office

Issu de la loi de transformation de la fonction publique, l'article 15 modifié de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (NDLR : lui-même codifié à [l'article L441-1 du nouveau code général de la fonction publique](#)) a prévu un nouveau cas de **détachement, dit d'office, en cas d'externalisation d'un service public vers une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial**. Le [décret n° 2020-714 du 11 juin 2020](#) en a précisé les modalités ([voir les Infos statutaires du CDG76 de juin 2020, p. 12](#)).

- **Cas des fonctionnaires détachés d'office puis réintégrés dans la fonction publique**

Concernant le compte épargne-temps, l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (NDLR : lui-même codifié à [l'article L621-4 du nouveau code général de la fonction publique](#)) a instauré le **principe de la portabilité du compte épargne-temps (CET)** en cas de mobilité des agents publics entre versants de la fonction publique. L'agent public territorial **détaché auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET**, l'utilisation des droits ouverts étant régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil ([article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale](#)). Ces dispositions sont **applicables aux fonctionnaires détachés d'office lors de leur réintégration dans la fonction publique**.

- **Cas des fonctionnaires territoriaux détachés d'office et radiés des cadres sans réintégration dans la fonction publique**

S'agissant des **fonctionnaires territoriaux détachés d'office et radiés des cadres sans réintégration dans la fonction publique**, l'organe délibérant a la possibilité de prévoir par délibération **l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le CET dès lors que le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze jours**, conformément aux dispositions des [articles 4 et 5 du décret n° 2004-878](#).

Lorsque le **nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à quinze**, l'agent public ne peut les utiliser que sous forme de congés, il s'agit d'une règle applicable dans les trois versants de la fonction publique.

NDLR : il en va de même lorsque la collectivité n'a pas délibéré, dans ce cas l'agent public ne peut utiliser les jours épargnés sur le CET que sous forme de congé ([article 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#)).

- **Une possibilité de solder le CET avant le détachement d'office**

En cas de **détachement d'office**, le fonctionnaire doit être **informé par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil**, l'agent public a ainsi la possibilité de **solder son CET avant son départ**, conformément à [l'article 15-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux](#).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 35488 du 12 janvier 2021, JO Assemblée nationale du 07 septembre 2021, p. 6748](#)

Carrière

Agents à temps non complet dans plusieurs collectivités : avancement et promotion interne

Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet peuvent bénéficier, à l'instar des fonctionnaires à temps complet relevant du même grade, des dispositifs d'avancement de grade et de promotion interne sous réserve des règles d'ancienneté.

▪ Fonctionnaires pluricommunaux

Pour les fonctionnaires qui cumulent deux emplois à temps non complet dans deux cadres d'emplois distincts, les possibilités d'avancement ou de promotion seront indépendantes ([QE n° 3126 JO Sénat du 19 juillet 2018](#)).

▪ Fonctionnaires intercommunaux

S'agissant des fonctionnaires occupant auprès de plusieurs employeurs un même emploi, un mécanisme de coordination a été prévu par les articles [14](#) et [28](#) du [décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, pour « *les décisions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne* ».

Les décisions sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

En cas de désaccord entre les employeurs territoriaux concernés, la proposition de décision doit recueillir l'aval de :

- Soit des 2/3 au moins des autorités concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service du fonctionnaire.
 - Soit de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de de la durée hebdomadaire de travail du fonctionnaire.
- [Question écrite Assemblée nationale n° 42541 du 16 novembre 2021, JO Assemblée nationale du 28 décembre 2021, p. 9256](#)

Situation d'un agent placé sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer ses fonctions

Une réponse à une question écrite apporte des précisions sur la situation d'un agent, en l'occurrence d'un policier municipal, placé sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer ses fonctions.

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

Questions écrites

- **Une suspension possible**

Dès lors l'autorité territoriale peut suspendre l'intéressé en application de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (NDLR : [Article L 531-1 du nouveau code général de la fonction publique](#)) en saisissant sans délai le conseil de discipline.

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

Aucune disposition ne s'oppose cependant à ce que l'administration engage une procédure disciplinaire sans attendre l'issue de l'instance pénale en cours ([Conseil d'État n° 313588 du 27 juillet 2009](#)). Toutefois, elle peut différer sa décision en attendant que le juge pénal ait statué.

- **Une suspension non systématique**

En revanche, **l'administration n'est pas tenue de suspendre un fonctionnaire placé sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer les fonctions relevant de son statut particulier** ([Conseil d'État n° 226451 du 16 février 2005](#)). Dans ce cas, il lui appartient de **placer l'agent dans une situation régulière si les termes du contrôle judiciaire ne lui interdisent pas l'exercice de toute fonction** (affectation dans un autre emploi, le cas échéant dans le cadre d'un détachement ou d'une mise à disposition).

- [Question écrite Sénat n° 25808 du 09 décembre 2021, JO Sénat du 10 février 2022, p. 758](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime