

# les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Mai 2022



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

## Textes sélectionnés en avril 2022

Textes officiels .....	4
<b>Organisation du travail .....</b>	<b>4</b>
Publication de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.....	4
<b>Recrutement .....</b>	<b>4</b>
L'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques .....	4
<b>Filières et cadres d'emplois.....</b>	<b>6</b>
Conservateurs du patrimoine : réforme du cadre d'emplois et échelonnement indiciaire .....	6
Techniciens paramédicaux : intégration en catégorie A et échelonnement indiciaire.....	6
<b>Reclassement .....</b>	<b>7</b>
Reclassement - Période de préparation au reclassement (PPR) : mise en œuvre et cas de report	7
<b>Médecine de prévention.....</b>	<b>9</b>
Médecine de prévention .....	9
<b>Action sociale .....</b>	<b>12</b>
Protection sociale complémentaire (PSC) : une participation obligatoire.....	12
<b>Rémunération .....</b>	<b>15</b>
Une rémunération doublée le 1 <sup>er</sup> mai ouvré.....	15
Relèvement du salaire minimum de croissance (SMIC) et augmentation du minimum de traitement .....	15
DERNIERE MINUTE : Ségur de la santé - Prime de revalorisation pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative .....	16
<b>Divers .....</b>	<b>16</b>
Loi dite « 3D ».....	16
Communes de plus de 3500 habitants, mécénat de compétences et mise à disposition d'un fonctionnaire .....	16
La mutualisation des services : l'autorité fonctionnelle des agents à disposition des services dans le cadre d'un service commun .....	17
Exécution des mesures de police administrative prises par le président d'un EPCI à fiscalité propre par les gardes champêtres .....	17
<b>Circulaires .....</b>	<b>19</b>
<b>Recrutement .....</b>	<b>19</b>
Jeunes ressortissants ukrainiens : recrutement dans le Corps européen de solidarité (CES) ou en services civiques .....	19

# sommaire

Jurisprudences.....	20
<b>Fin de fonctions .....</b>	<b>20</b>
Licenciement d'un agent contractuel et non-respect du préavis .....	20
<b>Congés.....</b>	<b>21</b>
Questions écrites.....	21
<b>Temps de travail .....</b>	<b>21</b>
Temps de travail dérogatoire des agents dont les missions sont soumises à des sujétions particulières.....	21
Adaptation des horaires de travail et nécessités de service .....	23
<b>Maladie .....</b>	<b>23</b>
Fonctionnaire en CITIS - Prise en charge des consultations psychologiques .....	23
<b>Filières et cadres d'emplois.....</b>	<b>23</b>
Conséquences du retrait d'agrément d'un agent de police municipale .....	23
<b>Statut de l'élu .....</b>	<b>24</b>
Fonctions d'agent recenseur : une incompatibilité pour les conseillers municipaux .....	24

## Organisation du travail

### Publication de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Signé le 13 juillet 2021, l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique ([CF les Infos statutaires du CDG76 de septembre 2021, p. 21](#)), est publié au Journal officiel du 3 avril 2022.

**NDLR** : L'accord du 13 juillet 2021 prévoyait que tous les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique devaient s'engager à entamer des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord local relatif au télétravail qui en décline les principes.

Pour répondre à cette obligation, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime et les organisations syndicales siégeant au Comité Technique Intercommunal ont conclu un accord « départemental » en matière de télétravail.

Fixant les principes généraux applicables aux collectivités comptant moins de 50 agents, cet accord est mis à la disposition de l'ensemble des employeurs territoriaux qui pourront ainsi l'adapter à leur propre organisation et le soumettre à l'approbation de leur conseil municipal/communautaire.

<https://www.cdg76.fr/actualites/teletravail-signature-dun-accord-local-entre-le-cdg-76-et-les-organisations-syndicales/>

- [Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, JORF n° 79 du 3 avril 2022 | Légifrance](#)

## Recrutement

### L'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Un décret actualise les modalités et règles relatives à la publication des offres d'emplois soumis à l'obligation de publicité en modifiant le [décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

#### Exceptions à l'obligation de publicité

La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations fait l'objet, sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique, tout comme les emplois permanents pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an. Le décret ajoute des exceptions à la liste des emplois auxquels l'obligation de publicité ne s'applique pas.

- **Titularisation d'apprentis en situation de handicap**

Il s'agit des emplois pourvus par voie de **titularisation d'apprentis en situation de handicap** conformément à la procédure fixée par le [décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage. \(CF les infos statutaires du CDG 76 de mai 2020, p. 15\).](#)

- **Opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité social territorial (CST)**

Il peut être également dérogé à cette obligation de publicité pour les emplois entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité technique (*futur CST*).

Toutefois si, au terme d'une période ne pouvant excéder **trois mois après la date de publication de l'arrêté** définissant une opération de restructuration, l'emploi reste vacant, il doit faire l'objet d'une publicité sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Cette période est portée à **six mois** lorsque l'opération de restructuration ou de réorganisation implique le **transfert d'emplois** vers une collectivité territoriale ou un établissement public administratif distinct de celui qui a engagé l'opération.

## Informations devant figurer sur l'avis de vacance d'emploi

La saisie de l'avis de vacance comporte désormais obligatoirement les informations suivantes (**nouveautés figurant en gras**) :

1. Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi.
2. La création ou la vacance d'emploi.
3. La catégorie statutaire, le ou les cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi.
4. **L'autorité de recrutement.**
5. L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi.
6. Les références du métier auquel se rattache l'emploi.
7. Les missions de l'emploi **et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences.**
8. **Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis.**
9. L'intitulé du poste.
10. La localisation géographique de l'emploi.
11. La date de vacance de l'emploi.
12. L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

L'avis de vacance peut mentionner, le cas échéant, **les composantes de la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.**

**NDLR** : les offres sont publiées automatiquement sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques « Place de l'Emploi Public » via la saisie de l'offre sur « **Emploi territorial** ».

Pour en savoir plus sur la déclaration de création et de vacance d'emploi :

<https://www.cdg76.fr/recrutement/les-etapes-prealables-au-recrutement/la-declaration-de-creation-et-de-vacance-demploi/>



- [Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, JORF n° 94 du 22 avril 2022 | Légifrance](#)

## Filières et cadres d'emplois

### **Conservateurs du patrimoine : réforme du cadre d'emplois et échelonnement indiciaire**

Un décret revalorise la carrière des conservateurs du patrimoine de la fonction publique territoriale.

- [Décret n° 2022-558 du 14 avril 2022 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine, JORF n° 90 du 16 avril 2022 | Légifrance](#)

Un second décret procède à la revalorisation de l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois.

- [Décret n° 2022-559 du 14 avril 2022 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs territoriaux du patrimoine, JORF n° 90 du 16 avril 2022 | Légifrance](#)

### **Techniciens paramédicaux : intégration en catégorie A et échelonnement indiciaire**

Un décret porte intégration des techniciens de laboratoire médical, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens de la fonction publique territoriale en catégorie A du fait de la réingénierie de leur diplôme.

Il insère ces trois spécialités dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux en conséquence des accords du 13 juillet 2020, dits du « Ségur de la santé ».

Ce décret précise également les modalités de reclassement des agents dans les nouvelles structures de carrière ainsi que les dispositions transitoires applicables aux agents en 2022.

Un second décret concerne le nouvel échelonnement indiciaire des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens.

Ces décrets entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2022.

- [Décret n° 2022-625 du 22 avril 2022 relatif aux techniciens paramédicaux territoriaux relevant des spécialités technicien de laboratoire médical, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien, JORF n° 96 du 24 avril 2022 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2022-627 du 22 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens de la fonction publique territoriale, JORF n° 96 du 24 avril 2022 | Légifrance](#)

## Reclassement

### Reclassement - Période de préparation au reclassement (PPR) : mise en œuvre et cas de report

Un décret modifie [le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR), détermine les cas de report du point de départ et de sa prolongation. Une procédure de reclassement peut par ailleurs désormais être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire.

**NDLR** : Pour mémoire, la période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions a été organisée par [le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019](#) (CF les infos statutaires du CDG76 de mars 2019, p. 8 et suivantes).

### Le point de départ de la PPR (article 2 du décret 85-1054 modifié)

Jusqu'alors, la PPR débutait à compter de la réception de l'avis du conseil médical si l'agent était en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent était en congé de maladie lors de la réception de l'avis du conseil médical.

Désormais la période de PPR débute :

- à compter de la réception par l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG de **l'avis du conseil médical**

ou :

- **sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité** (dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG peut mettre fin à la période de préparation au reclassement).

### Le report de la PPR (article 2 du décret 85-1054 modifié)

La date de début de la période de préparation au reclassement peut par ailleurs être reportée :

- Dans la **limite d'une durée maximale de deux mois** sous réserve d'un accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.
- **Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales** (prévus aux articles [L. 631-6 à L. 631-9 du CGFP](#)) lors de la saisine du conseil médical ou de

la réception par l'autorité territoriale, de son avis, la **PPR débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.**

## La fin de la PPR (article 2 du décret 85-1054 modifié)

La PPR prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales (articles [L. 631-6 à L. 631-9 du CGFP](#)) au cours de la période, la **date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.**

## Le projet de PPR (article 2-2 du décret 85-1054 modifié)

L'autorité territoriale et le président du CNFPT ou du CDG établissent conjointement avec l'agent, par voie de convention, un projet qui définit le contenu de la PPR, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement.

Le médecin de prévention est informé de ce projet de PPR avant sa notification.

Le projet peut désormais **être modifié, par avenant**, afin de prendre en compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de période de PPR.

## La demande de reclassement (article 2 et 5 du décret 85-1054 modifié)

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

L'agent peut désormais demander à bénéficier des modalités de reclassement prévues à [l'article L. 826-5 du Code général de la fonction publique](#) **dès qu'a été sollicité l'avis du conseil médical.** Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude.

## Le refus du bénéfice d'une PPR (article 2 et 3-1 du décret 85-1054 modifié)

**L'agent** qui refuse le bénéfice de la période de PPR est invité à présenter une **demande de reclassement.**

S'il ne présente pas de demande, **l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG peut désormais**, après un entretien avec l'intéressé, décider de **proposer au fonctionnaire** reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en CITIS, **des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.**

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

## Un recours gracieux possible contre la procédure de reclassement : un nouveau cas de saisine pour avis de la CAP (article 3-1 du décret 85-1054 modifié – article 37-1 du décret 89-229)

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou du CDG a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours **après avis de la commission administrative paritaire (CAP)** dont l'agent relève. Il s'agit d'un nouveau cas de saisine pour avis de la CAP modifiant [l'article 37-1 du décret 89-229 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.](#)

## Des précisions sur la rémunération (article 2-1 du décret 85-1054 modifié)

Pendant la période de PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son emploi d'origine et perçoit le traitement correspondant. Le nouveau décret précise qu'il comprend aussi l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et le complément de traitement indiciaire (CTI).

## Entrée en vigueur

Les dispositions du décret entrent en vigueur **le 1<sup>er</sup> mai**. Elles s'appliquent aux procédures de reclassement et aux périodes de préparation au reclassement engagées à compter de cette même date.

- [Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, JORF n° 96 du 24 avril 2022 | Légifrance](#)

## Médecine de prévention

---

### Médecine de prévention

Un décret modifie le [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](#).

Il prévoit notamment une nouvelle dénomination pour le médecin de prévention des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale désormais appelé **médecin du travail**. Il opère également les changements de références liés à l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique.

### Une équipe pluridisciplinaire

Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.

### Le rôle du service de médecine préventive

Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne notamment :

1. L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
2. **L'évaluation des risques professionnels ;**
3. La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
4. L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de **contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;**
5. L'hygiène générale des locaux de service ;
6. L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
7. L'information sanitaire.

Le médecin du travail signale par écrit, à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail.

## L'objet de la visite d'information et de prévention (article 20 du décret 85-603 modifié)

Les agents bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

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

Si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

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

## Une surveillance médicale particulière (article 21 du décret 85-603 modifié)

En sus de la visite d'information et de prévention, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certains agents (personnes en situation de handicap ; agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ; agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, agents souffrant de pathologies particulières) et notamment des femmes enceintes. Cette surveillance médicale est étendue aux femmes **venant d'accoucher ou allaitantes**.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

## Les demandes de visite avec le médecin du travail à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (nouveaux articles 21-1 et 21-2 du décret 85-603)

Indépendamment de ces suivis, l'agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.

L'autorité territoriale peut également demander au médecin du travail de recevoir un agent, ce dernier devant être informé de cette démarche.

## Des examens complémentaires (article 22 du décret 85-603)

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

1. A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
2. Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;

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

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur.

Dans le respect du secret médical, il informe l'autorité territoriale de tout risque d'épidémie.

### Propositions d'aménagements de poste de travail (article 24 du décret 85-603 modifié)

Pour les employeurs, le décret précise désormais l'obligation de motiver par écrit la décision de ne pas suivre un avis du médecin du travail sur les aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions. Le CHSCT (*future formation spécialisée*) ou, à défaut, le comité technique (*futur comité social territorial*) doit toujours en être tenu informé.

### Téléconsultation en médecine du travail (article 11 du décret 85-603 modifié)

Pour l'exercice de leurs missions, les professionnels de santé au travail peuvent recourir à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication sous réserve d'une information et du consentement préalable de l'agent recueilli par écrit.

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

### Substances ou produits dangereux : une information obligatoire du service de médecine préventive (article 17 du décret 85-603 modifié)

Le service de médecine préventive est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi.

**L'autorité territoriale transmet au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs de ces produits.**

### Travaux dangereux et formation aux gestes de premiers secours en cas d'urgence (article 6 du décret 85-603 modifié)

Par ailleurs, dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents devront désormais avoir reçu obligatoirement la formation nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.



## LA MISSION MEDECINE PREVENTIVE DU CDG 76

Depuis de nombreuses années, l'action de médecine préventive du CDG 76 s'organise sur cette logique pluridisciplinaire avec une équipe de professionnels composée de médecins de Prévention, infirmier(ère)s en santé au travail, ingénieurs Hygiène et Sécurité, ergonomes et psychologue du travail. Le CDG 76 accueille par ailleurs depuis le 02 novembre 2021, un interne en médecine du travail.

Depuis 2018, les visites médicales sont également assurées par un(e) infirmier(e) sur délégation du médecin du travail et sous sa responsabilité sur la base d'un protocole spécifique.

Pour en savoir plus :

<https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-optionnelles/mission-medecine-preventive/>

- [Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale, JORF n° 89 du 15 avril 2022 | Légifrance](#)

## Action sociale

### Protection sociale complémentaire (PSC) : une participation obligatoire

[L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021](#) relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, prise en application de [l'article 40 I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), a renforcé l'implication des employeurs publics dans le financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de mars 2021, p. 11](#)).

Un décret d'application précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

#### Personnels concernés

Ces dispositions concernent les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents contractuels de droit public et de droit privé.

#### La couverture des risques en matière de prévoyance

En matière de prévoyance, les garanties de protection sociale complémentaire sont destinées à couvrir les frais occasionnés par les **risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès**.

La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics pour chaque agent ne **peut être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 euros**.

#### La couverture des risques en matière de santé

En matière de santé, les garanties de protection sociale complémentaire sont destinées à couvrir les frais occasionnés par une **maternité, une maladie ou un accident**.

# Textes officiels

La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, de ces garanties **ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros.**

## Une négociation possible pour la définition des garanties des contrats

La définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut faire l'objet d'une négociation dans les conditions fixées aux [articles L. 221-1 à L. 227-4](#) et [L. 827-2 du code général de la fonction publique](#).

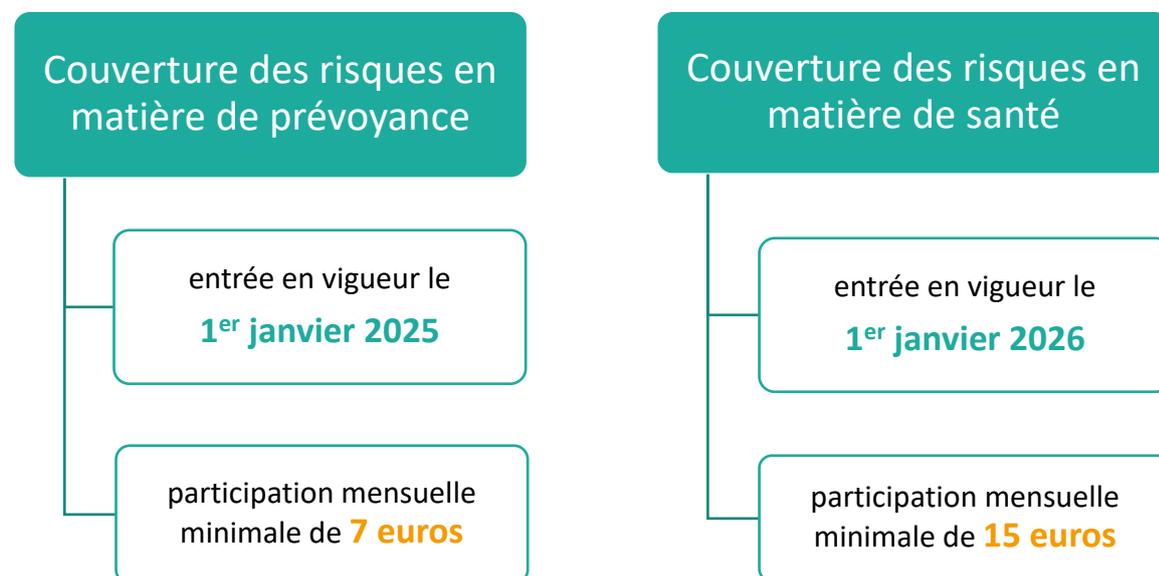
## Une clause de revoyure

Une « clause de revoyure » est toutefois prévue et le CSFPT devra organiser un débat au plus tard le 31 décembre 2023 pour la prévoyance et au plus tard le 31 décembre 2024 pour la santé.

## Pas de nouvelle délibération pour les collectivités ou établissements déjà entrés dans le dispositif

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui participent, en application du décret du 8 novembre 2011, au financement des garanties de protection sociale complémentaire dans le respect des conditions fixées par ce décret ne sont pas tenus de délibérer de nouveau.

## Entrée en vigueur



## Le CDG 76 VOUS ACCOMPAGNE

Pour en savoir plus :

<https://www.cdg76.fr/actualites/protection-sociale-complementaire-lancement-des-consultations/>



- [Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement, JORF n°0093 du 21 avril 2022 | Légifrance](#)

## Rémunération

### Une rémunération doublée le 1<sup>er</sup> mai ouvré

Le nouvel article [L. 621-9 du code général de la fonction publique](#) dispose désormais que « *Le 1<sup>er</sup> mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail* ».

L'[article L. 3133-6 du code du travail](#) stipule par ailleurs que « *Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire* », ce qui correspond à un doublement de la rémunération.

**NDLR** : Désormais agents publics et salariés de droit privé devraient se voir appliquer les mêmes règles pour un 1<sup>er</sup> mai travaillé. La publication du CGFP devait pourtant avoir lieu à droit « constant », les CDG, par l'intermédiaire de la FNCDG, ont saisi la DGCL de cette question.

- [Article L. 621-9 du code général de la fonction publique | Légifrance](#)

### Relèvement du salaire minimum de croissance (SMIC) et augmentation du minimum de traitement

Un arrêté porte, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022, le montant du SMIC brut horaire à **10,85 €** (soit une augmentation de 2,65 %), soit **1 645,58 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Afin de prendre en compte cette augmentation, un décret fixe à cette même date le minimum de traitement dans la fonction publique, correspondant à l'indice majoré 343 (soit l'indice brut 371), à **l'indice majoré 352 (soit l'indice brut 382)**.

Ce relèvement du minimum de traitement impacte :

- Les 7 premiers échelons de l'échelle C1
- Les 3 premiers échelons de l'échelle C2
- Les 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise
- Les 2 premiers échelons du 1<sup>er</sup> grade du « Nouvel espace statutaire » de la catégorie B
- Les 2 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale
- Les 2 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale
- Les 2 premiers échelons du grade de moniteur éducateur et intervenant familial

**NDLR** : Pour mémoire les dernières revalorisations du minimum de traitement sont déjà intervenues le 1<sup>er</sup> octobre 2021 ([CF les infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2021, p. 19](#)) et le 1<sup>er</sup> janvier 2022 ([CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2022, p. 29](#)).



- [Décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique, JORF n° 93 du 21 avril 2022 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, JORF n° 92 du 20 avril 2022 | Légifrance](#)

## **DERNIERE MINUTE : Ségur de la santé - Prime de revalorisation pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative**

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

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

Nous reviendrons en détail sur ces dispositions à l'occasion des **Infos statutaires du CDG76 de juin 2022**.

- [Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale, JORF n° 100 du 29 avril 2022 | Légifrance](#)

## Divers

### **Loi dite « 3D »**

[La 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 dite « 3D »](#) comprend de nombreuses dispositions relatives aux collectivités et aux élus. Certains articles concernent aussi la fonction publique territoriale.

### **Communes de plus de 3500 habitants, mécénat de compétences et mise à disposition d'un fonctionnaire**

La loi 3 D prévoit que pour une **durée de 5 ans** à compter de la publication du **décret en Conseil d'Etat (à paraître)**, et par dérogation, les **fonctionnaires des communes de plus de 3 500 habitants**, et des établissements

publics de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent être **mis à la disposition** de personnes morales relevant des certains organismes d'intérêt général (catégories mentionnées au [a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts](#)) ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, « *pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles* ».

Avant de prononcer la mise à disposition du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique apprécie **la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire** au cours des trois dernières années.

La mise à disposition est prononcée **pour une durée qui ne peut excéder 18 mois**, renouvelable dans la limite d'une **durée totale de 3 ans**

**Un décret en Conseil d'Etat** en précisera les modalités, notamment le contenu et les moyens de l'évaluation ainsi que de l'information des services du ministre chargé de la fonction publique de la mise en œuvre du dispositif.

- [Article 209 - 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, JORF n° 44 du 22 février 2022 | Légifrance](#)

## La mutualisation des services : l'autorité fonctionnelle des agents à disposition des services dans le cadre d'un service commun

Conformément à [l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales](#), « *en dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter de services communs, chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles* ».

La loi 3D précise qu'en fonction de la mission réalisée, les **agents des services communs sont placés sous l'autorité fonctionnelle du maire** ou sous celle du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

- [Article 180 - 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, JORF n° 44 du 22 février 2022 | Légifrance](#)

## Exécution des mesures de police administrative prises par le président d'un EPCI à fiscalité propre par les gardes champêtres

La loi dite « 3D » complète [l'article L. 5211-9-2 V du code général des collectivités territoriales](#) qui stipule que « *les agents de police municipale recrutés en application des [articles L. 511-1 et L. 512-2 du code de la sécurité intérieure](#), les agents de police municipale des communes membres mis à disposition par convention à cet effet, **[et désormais] les gardes champêtres recrutés ou mis à disposition en application des [articles L. 522-1 et L. 522-2](#)** du même code et les agents spécialement assermentés peuvent assurer, sous l'autorité du président de l'établissement public de coopération intercommunale et **dans la limite de leurs attributions respectives**, l'exécution des décisions prises conformément aux attributions transférées par les maires des communes membres.* »

- [Article 179 - 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, JORF n° 44 du 22 février 2022 | Légifrance](#)

## Pour en savoir plus sur la loi 3D

L'AMF propose une **analyse et un décryptage des dispositions intéressant les communes et les intercommunalités**.

A consulter sur le site de l'AMF à l'adresse :

<https://www.amf.asso.fr/documents-loi-3ds-analyse-decryptage-dispositions-interessant-les-communes-les-intercommunalites/41211?REF=BO>

## Recrutement

---

### **Jeunes ressortissants ukrainiens : recrutement dans le Corps européen de solidarité (CES) ou en services civiques**

Le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales propose une foire aux questions (FAQ) à l'attention des collectivités territoriales sur la question de crise en Ukraine.

Elle aborde notamment la question du recrutement dans le Corps européen de solidarité (CES) ou en services civiques de jeunes ressortissants ukrainiens.

Pour faciliter ces recrutements, **un projet de circulaire** DJEPVA (direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative) / DGEF (direction générale des étrangers en France) va permettre à ces jeunes déplacés de pouvoir s'engager comme volontaires.

- [Foire aux questions \(FAQ\) à l'attention des collectivités territoriales sur la question de crise en Ukraine | Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales](#)

## Fin de fonctions

### Licenciement d'un agent contractuel et non-respect du préavis

Un agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée ne peut être légalement licencié avant le terme de son contrat par l'autorité territoriale compétente **qu'après un préavis, sauf si le licenciement est prononcé pour des motifs disciplinaires ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.**

Le Conseil d'État estime toutefois que si le licenciement d'un agent contractuel sans respect du préavis n'entraîne pas l'annulation totale de la décision de licenciement, il la rend cependant illégale car prenant effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

L'agent contractuel ayant été illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a donc droit à une **indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation**. Il appartient alors au juge administratif, saisi à cette fin, d'en fixer le montant.

**NDLR :** [L'article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) précise que « *L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :*

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

*Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.*

- [Avis du Conseil d'Etat n° 457 135 du 4 février 2022](#)

## Congés

### Report des congés annuels en cas de congé de maladie

Les agents territoriaux qui n'ont pu prendre leurs congés annuels pour cause de maladie peuvent reporter ces congés annuels non pris dans les conditions fixées par la jurisprudence de la [Cour de justice de l'Union européenne \(notamment, arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009\)](#) et la jurisprudence administrative (notamment, décisions du [Conseil d'État du 26 avril 2017 n° 406009](#) et [n° 391131 du 14 juin 2017](#)).

Ces dispositions sont reprises par la [circulaire du ministre de l'intérieur NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011](#) qui précise par ailleurs qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report de ces congés annuels. La demande doit toutefois être présentée **dans les quinze mois** suivant l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été ouverts, à défaut elle peut être rejetée par l'employeur. Le report quant à lui doit s'exercer dans la **limite d'un congé annuel de quatre semaines**.

L'agent en congé de maladie ordinaire a également la possibilité d'alimenter son **compte épargne-temps (CET)** dans les conditions de droit commun ([Question écrite n° 07811, JO Sénat du 21 février 2019, p. 1015](#)).

Par ailleurs le **calendrier des congés annuels** est fixé par l'autorité territoriale après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires, conformément à [l'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#).

Les dates de ces congés restent soumises à l'accord exprès du chef de service ([Cour administrative d'appel de Bordeaux, n° 99BX02762 du 6 novembre 2003](#)). Toutefois tout refus de congé doit se fonder sur les nécessités de service ([Cour administrative d'appel de Nantes n° 12NT00320 du 25 avril 2013](#)).

L'exercice effectif des droits à congé est cependant subordonné à une demande de la part de l'agent, aucune disposition n'autorisant une autorité hiérarchique à placer d'office un agent en congé annuel ([Conseil d'État n° 354376 du 25 juin 2014](#)). Toutefois l'administration est en droit d'aménager, dans l'intérêt du service, la période durant laquelle les congés annuels peuvent être pris ([Cour administrative d'appel de Bordeaux n° 96BX01489 du 13 juillet 2000](#)) et l'intérêt du service peut justifier qu'un chef de service impose à ses agents un calendrier des congés ([Conseil d'État n° 387347 du 14 octobre 2015](#)).

- [Question écrite Sénat n° 27028 du 03 mars 2022, JO Sénat du 14 avril 2022, p. 1995](#)

## Temps de travail

### Temps de travail dérogatoire des agents dont les missions sont soumises à des sujétions particulières

[L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a abrogé les régimes dérogatoires de travail antérieurs à 2001 et le Gouvernement a retenu un calendrier de mise en œuvre afin de laisser aux exécutifs des collectivités territoriales le temps nécessaire afin de se mettre en conformité avec le temps de travail et la durée annuelle des 1 607 heures ([CF les infos statutaires du CDG76 d'octobre 2021, p. 21](#)).

Les collectivités concernées disposaient ainsi d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents, l'abrogation des régimes dérogatoires de travail antérieurs à 2001 entrant en application au plus tard le 1er janvier 2022.

# Questions écrites

De façon dérogatoire et afin de compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches ([Cour administrative d'appel de Paris n° 03PA03671 du 31 décembre 2004](#)), l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement peut, après avis du comité technique compétent, **abaisser le temps de travail des agents territoriaux dont les missions sont soumises à des sujétions particulières** notamment celles « *liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux* », conformément aux dispositions de [l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale](#).

La durée maximale de travail susceptible d'être abaissée en application de ces dispositions n'est encadrée par aucun texte. Afin de tenir compte de la diversité des emplois, des missions et des spécificités organisationnelles propres, il appartient donc à l'autorité territoriale de **démontrer de manière précise que certains métiers sont soumis à des contraintes spécifiques**.

Toutefois, ces dispositions ne doivent pas aboutir à une iniquité de traitement entre les agents et doivent dûment être **justifiées par la délibération**.

Il s'agit donc d'une **appréciation au cas par cas**, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge.

- [Question écrite Sénat du 16 décembre 2021, JO Sénat du 14 avril 2022, p. 2041](#)

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

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des **cycles de travail**, dans le respect des règles relatives à la durée légale et aux garanties minimales et conformément aux dispositions du [décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#).

En l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, il appartient aux collectivités territoriales de mettre en œuvre un **décompte annualisé du temps de travail** ([Cour administrative d'appel de Lyon n° 17LY03522 du 18 novembre 2019](#)).

Elles peuvent ainsi élaborer des plannings individuels mensuels fixant les horaires de travail des agents annualisés et fixer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier ([Conseil d'État n° 437768 du 21 juin 2021](#) – [CF les Infos statutaires du CDG 76 de juillet 2021, p. 20](#)).

La haute assemblée considère par ailleurs que **l'autorité territoriale est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé** en termes de calcul de leur temps de travail annuel effectif. « *Lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, [l'employeur] peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devrait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures.* » ([Conseil d'État n° 426093 du 4 novembre 2020](#) – [CF les Infos statutaires du CDG 76 de novembre 2020, p. 21](#)).

Le Conseil d'État dans cette même jurisprudence estime également que « *le temps de travail excédant la durée forfaitaire de sept heures par jour, non réalisé du fait du congé de maladie peut être imputé sur le temps de travail effectif que doit réaliser ce même agent au-delà de la durée quotidienne de travail en période du cycle annuel où cette durée est en principe inférieure à sept heures par jour* ».

# Questions écrites

- [Question écrite Assemblée nationale n° 41795 du 12 octobre 2021, JO AN du 12 avril 2022, p. 2443](#)

## Adaptation des horaires de travail et nécessités de service

Aucune disposition ne prévoit de droit spécifique à aménager, sur demande de l'agent, les horaires de travail des agents publics territoriaux revenant notamment d'un congé maternité.

La possibilité de modifier, sur demande de l'agent, les horaires de travail relève en effet de la compétence de l'autorité territoriale qui les apprécie au cas par cas en fonction des nécessités de service.

En revanche, plusieurs dispositifs sont applicables aux agents publics territoriaux qui souhaitent, au retour de leur congé de maternité, aménager leur temps de travail.

- Les **fonctionnaires allaitant** un enfant peuvent ainsi bénéficier pendant une année, sous réserve des nécessités de service, d'un **aménagement d'horaire d'une heure maximum** par jour, en application de [l'article 46 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique \(décret à paraître\)](#).
- Un **temps partiel de droit** est accordé aux fonctionnaires à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, conformément à [l'article L.612-3 du code général de la fonction publique](#).
- [Question écrite Sénat n° 26343 du 20 janvier 2022, JO Sénat du 14 avril 2022, p. 1988.](#)

## Maladie

### Fonctionnaire en CITIS - Prise en charge des consultations psychologiques

Le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, conformément aux dispositions de l'article [L 822-24 du code général de la fonction publique](#).

Il appartient alors à l'autorité territoriale de vérifier la matérialité des dépenses et d'examiner leur utilité dont la preuve doit être apportée par le fonctionnaire, l'avis du conseil médical pouvant éventuellement être sollicité.

Un refus de prise en charge présenterait toutefois le caractère d'une décision faisant grief et, en cas de litige, seul le juge administratif est compétent pour apprécier le bien-fondé du remboursement de ces frais par la collectivité ou l'établissement public.

Si un arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes ([n° 20NT00747 du 20 avril 2021](#) - [\(CF Les infos statutaires du CDG76 de novembre 2021, p. 17\)](#)) s'est prononcé dans le sens du remboursement de consultations de psychothérapie, le bien-fondé de cette prise en charge relève d'une appréciation au cas par cas.

- [Question écrite Sénat n° 27063 du 03 mars 2022, JO Sénat du 14 avril 2022, p. 1989](#)

## Filières et cadres d'emplois

### Conséquences du retrait d'agrément d'un agent de police municipale

Le retrait ou la suspension de l'agrément d'un agent de police municipale entraîne la fin des fonctions de l'agent, sans préjudice de l'engagement éventuel de poursuites disciplinaires.

# Questions écrites

Le maire ou le président de l'EPCI peut toutefois lui proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent, inférieur ou supérieur, s'il existe un emploi susceptible de lui être proposé au sein des effectifs, conformément aux dispositions de l'article [L. 826-10 du code général de la fonction publique](#). L'agent peut suivre éventuellement une formation afin de faciliter son accès au nouveau poste. Ce reclassement peut également s'effectuer dans une autre collectivité, après information de l'intéressé ([Conseil d'Etat n° 272433 du 7 juillet 2006](#)).

Si cette proposition de reclassement est une faculté offerte à l'autorité territoriale, en alternative à la révocation, elle ne constitue cependant pas un droit pour l'agent ([Conseil d'Etat n° 360790 du 19 octobre 2012](#)).

La collectivité conserve ainsi la possibilité de licencier l'agent ([Conseil d'Etat n° 205371 du 15 mars 2000](#) ; [CAA de Marseille n° 98MA00572 du 24 octobre 2000](#)) même en l'existence d'une possibilité de reclassement. Dans cette dernière hypothèse, il appartiendra toutefois à l'autorité territoriale de justifier que l'intérêt général ou l'intérêt du service s'oppose à un tel reclassement ([CAA de Marseille n° 13MA02535 du 6 mai 2014](#)).

- [Question écrite Sénat n° 26678 du 10 février 2022, JO Sénat du 24 mars 2022, p. 1547](#)

## Statut de l' élu

---

### Fonctions d'agent recenseur : une incompatibilité pour les conseillers municipaux

Les agents recenseurs sont des agents de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale chargés d'effectuer les enquêtes de recensement ou recrutés par eux à cette fin. [L'article 156 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité](#) précise par ailleurs que l'inéligibilité prévue au [douzième alinéa de l'article L. 231 du code électoral](#) [ à savoir que *" les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie (...) "*] s'applique à tous les agents recenseurs, quel que soit le nombre d'habitants de la commune.

Ainsi, pour des raisons notamment de neutralité, les conseillers municipaux ne peuvent exercer les fonctions d'agent recenseur.

- [Question écrite Sénat n° 25912 du 16 décembre 2021, JO Sénat du 14 avril 2022, p. 1990](#).



# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime