

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Décembre 2022



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en novembre 2022

A consulter sur internet	4
Textes officiels	7
Filières et cadres d'emplois	7
Caméra individuelle des agents de police municipale : utilisation, déclaration à la CNIL et rapport annuel	7
Enregistrement visuel et sonore en cas d'utilisation des pistolets à impulsion électrique (TASER) par les agents de police municipale	7
Régime indemnitaire	8
RIFSEEP : modification des montants plafonds des administrateurs territoriaux	8
Rémunération	9
DERNIERE MINUTE : complément de traitement indiciaire (CTI) pour certains agents publics travaillant dans les établissements et services publics sociaux et médico-sociaux : le décret d'application est publié	9
Organisation du travail	10
Revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail.....	10
Médecine du travail	11
Dossier médical en santé au travail.....	11
Fin de fonctions	11
Prorogation temporaire des règles du régime d'assurance chômage	11
Circulaires	12
Rémunération	12
Complément de traitement indiciaire (CTI) : les cadres d'emplois et structures concernés.....	12
Filières et cadres d'emplois	12
Gardes champêtres : mise en œuvre des caméras individuelles et traitements de données à caractère personnel	12
Jurisprudences	12
Discipline	13
Enquête sur les infractions commises par un agent : le recours à une agence de détectives privés	13
Enquête administrative : communication des procès-verbaux des auditions	13
Licenciement pour insuffisance professionnelle : les compétences attendues d'un chef de service dans la gestion des conflits	14
Reclassement	15

sommaire

Suppression de poste : une nécessaire recherche de reclassement avant le placement en surnombre.....	15
Contractuel.....	16
Non renouvellement d'un CDD : une motivation nécessaire.....	16
Divers	16
Temps périscolaire et recours à une assistance de vie scolaire (AVS) : la question de la prise en charge financière.....	16
Questions écrites.....	18
Statut de l' élu	18
Cumul des indemnités de fonctions des élus et d'une pension d'invalidité	18
Divers	18
Recrutement de fonctionnaires territoriaux de catégorie A dans les syndicats mixtes	18

□ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique | DGAFP

La DGAFP publie son rapport annuel sur l'état de la fonction publique dans ses trois versants.

La partie « Faits et chiffres » contient « *un bilan annuel sur l'emploi, les mouvements de main-d'œuvre, les rémunérations, les retraites, les formations et le temps et l'organisation du temps de travail* ».

Un dossier est par ailleurs consacré à la diversité et à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2022#sommaire>

□ Code de la fonction publique : les dispositions applicables à la fonction publique territoriale | CNFPT

Le CNFPT édite un « *Code général de la fonction publique* » recensant uniquement les dispositions applicables à la fonction publique territoriale. Il englobe les décrets d'application et la jurisprudence relative à la gestion des ressources humaines.

A consulter sur :

<https://www.cnfpt.fr/s-informer/nos-actualites/le-fil-dactus/code-fonction-publique-decrypte/national>

□ Le maire, employeur territorial : définir la stratégie et piloter les politiques RH de sa collectivité | CNFPT

Le guide créé par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), le CNFPT et l'association des Maires de France (AMF) vient d'être mis à jour.

Il présente les principales règles relatives au statut de la fonction publique territoriale, notamment l'organisation et les conditions de travail, l'entrée en fonction, les conditions d'exercice des fonctions, les parcours professionnels, la cessation de fonction.

https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/standalone_files/Livret%20Maire%20employeur%20territorial.pdf

□ L'immersion professionnelle, un dispositif au service des projets de mobilité des agents | DGAFP

La période d'immersion professionnelle est un nouveau dispositif issu du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics ([CF les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2022, p. 13 et suivantes](#)).

La DGAFP met à disposition une [plaquette d'information](#) sur ce dispositif et ses modalités pratiques, ainsi qu'un **modèle de convention-type**.

À consulter sur internet

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/limmersion-professionnelle-dispositif-au-service-des-projets-de-mobilite-des-agents>

❑ Qui pour mutualiser la gestion des gardes-champêtres ? | AMF

L'Association des maires de France (AMF) propose une page consacrée à la mutualisation des gardes-champêtres.

A consulter sur :

<https://www.amf.asso.fr/documents-qui-pour-mutualiser-la-gestion-gardes-champetres-/41414>

❑ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : guide des outils statutaires et disciplinaires | DGAFP

La DGAFP publie un guide intitulé « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires ».

Il présente notamment les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés et revient sur le rôle de l'employeur, ainsi que les garanties apportées aux agents.

En repartant du cadre juridique et de la jurisprudence la plus récente, il « décrit et illustre les propos et comportements pouvant constituer des faits de violences sexistes et sexuelles ; présente les bonnes attitudes à adopter ; expose les outils statutaires et disciplinaires qui peuvent être mobilisés face aux violences sexistes et sexuelles. »

A consulter sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-lutter-contre-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-la-FP>

❑ Le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire : rapport | Cour des comptes

La Cour des comptes publie un rapport sur « le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire ».

A consulter sur :

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/le-teletravail-dans-la-fonction-publique-apres-la-crise-sanitaire>

❑ Point Stat télétravail | DGAFP

Le dernier Point Stat de la DGAFP est consacré au télétravail.

A consulter sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/2021-agents-de-la-fonction-publique-teletravaillent-plus-frequemment-dans-lagglomeration-parisienne>

À consulter sur internet

□ **Apprentissage dans la fonction publique territoriale : stabilisation des effectifs | DGCL**

La DGCL publie un état des lieux de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

A consulter sur :

<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/BIS%20168%20Apprentis%20nov%202022.pdf>

□ **Statut de l'élu(e) local(e) | AMF**

L'Association des maires de France (AMF) propose une version à jour datée de novembre 2022 du Statut de l'élu(e) local(e).

A consulter sur :

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelu-locale-mise-jour-novembre-2022/7828>

Filières et cadres d'emplois

Caméra individuelle des agents de police municipale : utilisation, déclaration à la CNIL et rapport annuel

Un décret précise les modalités d'utilisation des caméras individuelles par les policiers municipaux en modifiant le code de la sécurité intérieure.

Une durée de conservation raccourcie

Il raccourcit notamment la durée de conservation des images en la portant de six mois à **un mois à compter du jour de leur enregistrement** ([article R. 241-13 modifié du code de la sécurité intérieure](#)).

Un engagement de conformité auprès de la CNIL

La mise en œuvre des traitements des données à caractère personnel provenant des caméras individuelles fournies aux agents de police municipale est subordonnée à **l'envoi préalable à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) d'un engagement de conformité** avec les [articles R. 241-8 à R. 241-17 du code de la sécurité intérieure](#). Cet envoi est accompli par le maire ou, le cas échéant, l'ensemble des maires concernés ([nouvel article R. 241-16 du code de la sécurité intérieure](#)).

Un rapport annuel sur l'emploi des caméras individuelles des agents de police municipale

Le maire ou, le cas échéant, l'ensemble des maires concernés, adresse annuellement **un rapport sur l'emploi des caméras individuelles** des agents de police municipale au préfet de département.

Ce rapport comprend :

- le nombre de caméras utilisées
- le nombre d'agents habilités
- le nombre de procédures judiciaires, administratives et disciplinaires ayant nécessité la consultation et l'extraction de données provenant des caméras individuelles.

Il comprend également une **évaluation de l'impact** de l'emploi des caméras individuelles dans les rapports des agents de police municipale avec la population ([nouvel article R. 241-17 du code de la sécurité intérieure](#)).

- [Décret n° 2022-1395 du 2 novembre 2022 modifiant les dispositions du code de la sécurité intérieure relatives aux traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de police municipale, JORF n° 255 du 3 novembre 2022 | Légifrance](#)
- [CNIL - Délibération n° 2022-081 du 21 juillet 2022 portant avis sur un projet de décret modifiant les dispositions du code de la sécurité intérieure relatives aux traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de la police municipale \(demande d'avis n° 22002093\), JORF n° 255 du 3 novembre 2022 | Légifrance](#)

Enregistrement visuel et sonore en cas d'utilisation des pistolets à impulsion électrique (TASER) par les agents de police municipale

Les pistolets à impulsion électrique (TASER), dont peuvent être dotés les agents de police municipale, sont équipés de systèmes de contrôle permettant d'assurer la traçabilité et la vérification de leur utilisation.

Un décret complète l'article R. 511-28 du code de la sécurité intérieure et précise que « *L'utilisation de ces armes donne lieu à un enregistrement visuel et sonore effectué soit par un dispositif à **déclenchement automatique** intégré ou connecté à l'arme, soit par la **caméra individuelle** dont l'agent porteur de l'arme est doté, conformément à l'article L. 241-2 et qu'il déclenche au plus tard lors de la mise sous tension de l'arme.* »

- [Décret n° 2022-1409 du 7 novembre 2022 portant diverses dispositions relatives à la sécurité intérieure, JORF n° 259 du 8 novembre 2022 | Légifrance](#)

Régime indemnitaire

RIFSEEP : modification des montants plafonds des administrateurs territoriaux

Un arrêté modifie les montants plafonds du RIFSEEP applicables au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux à compter du **1^{er} janvier 2023**.

L'application de ces nouveaux plafonds est conditionnée par la prise d'une délibération.

GROUPES	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel du CIA
A 1	63 000 €	15 750 €
A 2	57 200 €	14 300 €
A 3	51 200 €	12 800 €
A 4	45 400 €	11 350 €

Pour mémoire : le corps de référence à l'Etat du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux correspond à celui des administrateurs civils (conformément à l'annexe 1 du [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)). Or [Le décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021](#) a intégré le corps des administrateurs civils dans le **corps des administrateurs de l'État** au 1^{er} janvier 2022.

- [Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions 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, JORF n° 272 du 24 novembre 2022 | Légifrance](#)

Rémunération

DERNIERE MINUTE : complément de traitement indiciaire (CTI) pour certains agents publics travaillant dans les établissements et services publics sociaux et médico-sociaux : le décret d'application est publié

[L'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022](#) a modifié [l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#) afin de rendre éligibles au complément de traitement indiciaire (CTI) de nouvelles **catégories de personnels travaillant dans les établissements sociaux et médico-sociaux**. La publication du décret d'application était toutefois attendue. C'est chose faite avec le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022.

[Une note de la DGCL](#), (voir aussi page 10 du présent mensuel) récapitule les **conditions d'éligibilité** des agents territoriaux (fonctionnaires ou contractuels) au CTI en fonction notamment du cadre d'emplois et de la structure dont ils relèvent. Elle liste les différentes catégories d'agents ayant droit au CTI ainsi que la date d'entrée en vigueur de leur éligibilité échelonnée, et notamment au 1er avril 2022 (49 points d'indice majoré) :

Critères d'éligibilité	Structures éligibles	Agents éligibles	Date d'entrée en vigueur
<p>Être fonctionnaire ou agent contractuel</p> <p>et</p> <p>exercer certaines fonctions limitativement énumérées dans certains établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux <u>que ces derniers soient financés ou cofinancés par l'Assurance maladie ou non</u>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article L. 312-1 du CASF, à l'exception des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) ✓ Services départementaux de protection maternelle et infantile ✓ Établissements d'information, de consultation ou de conseil familial ✓ Centres de santé sexuelle ✓ Centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un département ✓ Centres de vaccination ✓ Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic ✓ Services départementaux de l'aide sociale à l'enfance 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fonctions ouvrant droit : aide-soignant, infirmier, puéricultrice, cadre de santé de la filière infirmière et de la filière rééducation (y compris puéricultrices cadres de santé), masseur-kiné, pédicure-podologue, orthophoniste, orthoptiste, ergothérapeute, audioprothésiste, psychomotricien, sage-femme, auxiliaire de puériculture, diététicien, aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale, accompagnant éducatif et social. 	<p>1^{er} avril 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article L. 312-1 du CASF non mentionnés supra • Services départementaux de l'aide sociale à l'enfance • Services départementaux de protection maternelle et infantile • Établissements d'information, de consultation ou de conseil familial • Centres de santé sexuelle • Centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un département • Centres de vaccination • Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic

Textes officiels

Critères d'éligibilité	Structures éligibles	Agents éligibles	Date d'entrée en vigueur
<p>Être fonctionnaire <u>relevant de certains cadres d'emplois précisés par décret</u> ou agent contractuel équivalent</p> <p>et</p> <p>exercer, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de certains établissements, services ou centres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article L. 312-1 du CASF ✓ Services départementaux d'action sociale ✓ Services départementaux de l'aide sociale à l'enfance ✓ Services départementaux de protection maternelle et infantile ✓ Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cadres d'emplois concernés : conseillers territoriaux socio-éducatifs, assistants territoriaux socio-éducatifs, éducateurs territoriaux de jeunes enfants, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, agents sociaux territoriaux, psychologues territoriaux, animateurs territoriaux et adjoints territoriaux d'animation ✓ S'ils exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif 	1 ^{er} avril 2022
<p>Être fonctionnaire ou agent contractuel équivalent</p> <p>et</p> <p>exercer des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou handicapées au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant des 6^e et 7^e de l'article L. 312-1 du CASF 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'ils exercent des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou handicapées 	

Ce texte modifie le [décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics](#) et abroge par ailleurs le 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.

- [Décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics, JORF n° 278 du 1 décembre 2022 | Légifrance](#)

Un second décret modifie les dispositions du [décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public](#), afin d'intégrer dans son périmètre l'ensemble des agents publics exerçant les fonctions de médecins au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux et dans certains services ou structures départementales.

- [Décret n° 2022-1498 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public, JORF n° 278 du 1 décembre 2022 | Légifrance](#)

Organisation du travail

Revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail

Un arrêté revalorise le montant journalier de l'allocation forfaitaire de télétravail. Initialement fixé à 2,50 euros, il est porté à **2,88 euros** par journée de télétravail **dans la limite de 253,44 euros par an**.

Cette revalorisation est applicable à compter du **1^{er} janvier 2023**.

NDLR : A la suite de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail, le [décret n° 2021-1123 du 26 août 2021](#) a créé une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique territoriale. Les agents publics ainsi que les apprentis peuvent en bénéficier **après délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public ([CF les infos statutaires du CDG76 de septembre 2021, p. 25](#)).

Le nouveau montant de 2,88 € par journée de télétravail effectué s'impose donc aux employeurs territoriaux ayant déjà mis en place le forfait ou décidant de l'instaurer à compter du 1er janvier 2023. Une délibération est nécessaire dans les deux cas.

- [Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats, JORF n° 275 du 27 novembre 2022 | Légifrance](#)

Médecine du travail

Dossier médical en santé au travail

Un décret précise notamment les modalités de constitution et de conservation du dossier médical en santé au travail, son contenu, les différents accès au dossier par les professionnels des services de prévention et de santé au travail, l'information du travailleur sur son droit d'opposition à l'accès à ses données, ainsi que les modalités d'échanges d'informations entre professionnels de santé.

NDLR : Si le décret vise le livre VI, et non les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail applicables à la fonction publique territoriale, conformément aux dispositions de [l'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985](#), [l'article 26-1](#) du même décret précise toutefois qu' « *Un dossier médical en santé au travail est constitué sous la responsabilité du médecin du travail dans les conditions prévues à l'article [L. 4624-8 du code du travail](#)* » **ce dernier relevant du livre VI**. Ce décret est donc bien applicable à la fonction publique territoriale.

- [Décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail, JORF n° 265 du 16 novembre 2022 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Prorogation temporaire des règles du régime d'assurance chômage

Un décret modifie le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et prolonge les règles d'indemnisation du chômage et les dispositions relatives au bonus-malus au-delà du 1^{er} novembre 2022 et **jusqu'au 31 janvier 2023**, afin de permettre la poursuite du versement des allocations d'assurance chômage et du recouvrement des contributions afférentes.

- [Décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage, JORF n° 253 du 30 octobre 2022 | Légifrance](#)

Rémunération

Complément de traitement indiciaire (CTI) : les cadres d'emplois et structures concernés

La DGCL vient de publier une note récapitulant les conditions d'éligibilité des agents territoriaux (fonctionnaires ou contractuels) au Complément de traitement indiciaire (CTI) en fonction du cadre d'emplois et de la structure dont ils relèvent. Elle liste par ailleurs les différentes catégories d'agents ayant droit au CTI ainsi que la date d'entrée en vigueur de leur éligibilité échelonnée entre les 1^{er} septembre 2020 et le 1^{er} avril 2022.

(DERNIERE MINUTE, [le décret d'application n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents public](#) vient d'être publié – voir la page 9 du présent mensuel).

- [Note DGCL du 10 novembre 2022 relative à l'extension du complément de traitement indiciaire dans la fonction publique territoriale](#)

Filières et cadres d'emplois

Gardes champêtres : mise en œuvre des caméras individuelles et traitements de données à caractère personnel

[L'article 46 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés](#) a autorisé, à titre expérimental, et jusqu'au 24 novembre 2024, l'utilisation de caméras individuelles par les gardes champêtres.

Les modalités d'application de cet article ont été précisées par le [décret n° 2022-1235 du 16 septembre 2022 portant application de l'article 46 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés et relatif à la mise en œuvre de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des gardes champêtres](#).

Une note rappelle le cadre juridique, les modalités de délivrance de l'autorisation d'emploi des caméras individuelles par les services préfectoraux ainsi que les caractéristiques des éléments complémentaires à l'analyse d'impact devant, le cas échéant, être effectués par les communes utilisatrices de ces caméras. Elle propose également des modèles en annexe.

- [Note d'information du 14 novembre 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des caméras individuelles par les gardes champêtres et des traitements de données à caractère personnel provenant de ces caméras individuelles](#)

Discipline

Enquête sur les infractions commises par un agent : le recours à une agence de détectives privés

Une jurisprudence statue sur le recours à une agence de détectives privés pour réaliser une enquête sur les infractions commises par un agent dans une déchetterie.

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'**établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction** à un agent public, peut **apporter la preuve** de ces faits devant le juge administratif **par tout moyen**. Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à **une obligation de loyauté**. Il ne saurait donc fonder une sanction disciplinaire sur des pièces ou documents obtenus en méconnaissance de cette obligation, **sauf si un intérêt public majeur le justifie**. Il appartient alors au **juge administratif** d'en **apprécier la légalité** au regard des pièces ou documents retenus par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

En l'espèce, un agent s'est rendu coupable de complicité de vols et de vols de matériels déposés par les usagers dans les pôles de recyclage au détriment de la déchetterie. L'agent n'a ainsi pas respecté les prescriptions du règlement intérieur et a, en dépit du rappel de ces interdictions par note de service signée par l'intéressé, poursuivi ses agissements. Il a par ailleurs, à plusieurs reprises, manqué aux consignes de sécurité et à ses devoirs d'intégrité, de probité, d'obéissance et de loyauté inscrits dans le code général de la fonction publique.

Par ailleurs, au regard des actes de vandalismes constatés depuis plusieurs mois dans différentes déchetteries, l'employeur avait mis en place sur certains sites un **système de vidéosurveillance**. Pour les sites de déchetterie qui n'en étaient pas dotés, il avait mandaté **une agence de détectives privés** afin de réaliser une enquête. Ce recours était justifié dès lors qu'il existait des soupçons portant sur la participation de certains agents à un trafic de métaux, d'appareils électroménagers et de batteries, que l'enquête de la gendarmerie n'avait pu mettre à jour.

En outre, **ces investigations avaient été menées uniquement sur place dans des lieux accessibles au public, pendant une période limitée de six jours et durant les heures de service des agents. Elles n'ont ainsi pas porté atteinte au droit au respect de la vie privée de l'agent concerné.**

Les informations contenues dans le rapport disciplinaire devaient donc être regardées comme ayant été recueillies selon des modalités ne traduisant pas un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté vis-à-vis de l'agent.

Dès lors, compte tenu du caractère grave et répété des manquements et en dépit de l'ancienneté importante de l'agent, de son absence d'antécédents disciplinaires et de ses bonnes évaluations, c'est sans commettre d'erreur d'appréciation que l'employeur a pu infliger à l'agent la sanction requise, en l'espèce une révocation.

- [CAA de Bordeaux n° 20BX00450 du 19 octobre 2022](#)

Enquête administrative : communication des procès-verbaux des auditions

[L'article 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989](#) prévoit que « *L'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la **communication intégrale de son dossier individuel** au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.* »

[L'article 5](#) dispose que « *Lorsqu'il y a lieu de saisir le conseil de discipline, le fonctionnaire poursuivi est invité à prendre connaissance, dans les mêmes conditions, **du rapport** mentionné au septième alinéa de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 précitée [soit le L. 532-9 du CGFP] et **des pièces annexées à ce rapport.** »*

[L'article L532-4 du CGFP](#) précise que « *Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de **l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.***

L'administration doit l'informer de son droit à communication du dossier.

Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à l'assistance de défenseurs de son choix. »

[Article L532-9 du CGFP](#) *Lors d'une procédure disciplinaire, l'autorité territoriale saisit le conseil de discipline par un **rapport** précisant les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.*

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, ou porte sur des faits qui sont susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire ou de justifier une mesure prise en considération de sa personne, l'intéressé doit être mis à même d'obtenir communication du **rapport établi à l'issue de cette enquête**. Lorsqu'ils existent, **les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement** de l'agent faisant l'objet de l'enquête sont également transmis, **sauf si la communication est de nature à leur porter gravement préjudice**.

En l'espèce, si le dossier consulté par l'agent ne comprenait pas les procès-verbaux des auditions des témoins, leur liste figurait néanmoins en annexe du rapport transmis. L'agent n'a toutefois **n'a pas demandé la communication de ces pièces**.

Dans ces conditions, l'agent n'est pas fondé à soutenir qu'il n'a pas été mis à même d'obtenir communication de l'intégralité de son dossier, rapport et procès-verbaux, et que la mesure mettant fin à ses fonctions a été prise au terme d'une procédure irrégulière.

- [Conseil d'État n° 456254 du 21 octobre 2022](#)

Licenciement pour insuffisance professionnelle : les compétences attendues d'un chef de service dans la gestion des conflits

Un arrêt de la CAA de Nantes rappelle que lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade est mise en cause, il appartient à l'administration de mettre fin à ses fonctions dès lors que la situation le justifie. Si une évaluation portant sur la manière dont l'agent a par ailleurs exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante a également révélé son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions, cette carence peut alors être de nature à justifier légalement son licenciement.

Il précise notamment « *qu'il relève de la compétence attendue d'un chef de service de gérer les tensions entre les agents de son service, de les atténuer et non de les attiser* ».

En l'espèce le poste de chef de service de la police municipale d'une commune resté vacant a été occupé par deux agents titulaires du grade de brigadier-chef principal assurant l'intérim.

Un de ces agents a fait l'objet d'une suspension de fonctions, avant d'être licencié pour insuffisance professionnelle. Il lui était en effet reproché son « *incapacité à manager une équipe, à travailler en équipe et à organiser le service de police, son incapacité à entretenir de bonnes relations avec ses collègues, sa hiérarchie et*

les partenaires extérieurs, des carences importantes dans ses missions ainsi qu'une remise en cause des décisions de sa hiérarchie. »

L'audit réalisé par une **psychologue du travail et une consultante en organisation*** rattachées à un **centre de gestion de la fonction publique territoriale**, a confirmé son management particulièrement directif, sans consignes claires, générant un sentiment d'insécurité, une perte de confiance et d'estime de soi chez des agents pourtant expérimentés et compétents.

De plus, cet agent n'a pas pris la mesure du poste, ni les responsabilités confiées, ni remis en cause son mode de fonctionnement. L'insuffisance professionnelle de l'agent a ainsi pu être établie et le maire de la commune a pu légalement prononcer son licenciement pour ce motif.

- [CAA de Nantes n° 22NT00061 du 25 octobre 2022](#)

* Une mission du CDG 76 : le conseil en organisation



Le Centre de gestion 76 a mis en place une nouvelle mission de conseil en organisation depuis le 1er janvier 2022.

Pour en savoir plus sur cette mission (diagnostic et outils RH, préconisations, conduite du changement...) rendez-vous sur :

<https://www.cdg76.fr/actualites/nouvelle-mission-le-conseil-en-organisation/>

Reclassement

Suppression de poste : une nécessaire recherche de reclassement avant le placement en surnombre

Un éducateur des activités physiques et sportives a, à la suite de la suppression de son poste, été maintenu en surnombre dans les effectifs de la commune pour une durée d'un an.

Or, aux termes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (codifié à [l'article L 542-1 du CGFP](#)), " *Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné* ».

En l'espèce, si le comité technique paritaire (CTP) avait donné un avis favorable et à l'unanimité à la suppression de ce poste, l'agent a été maintenu en surnombre dans les effectifs de la commune sans que celle-ci démontre avoir recherché au préalable les possibilités de reclassement. Ce n'est qu'une fois prise sa décision de maintien en surnombre que la commune avait envisagé la question du reclassement.

Par suite, et quand bien même aucun formalisme n'est prévu pour matérialiser les recherches de reclassement, la commune n'est pas fondée à obtenir que l'arrêté de maintien en surnombre a été annulé à tort.

- [CAA de DOUAI n° 21DA01194 du 07 avril 2022](#)

Contractuel

Non renouvellement d'un CDD : une motivation nécessaire

Si un agent public recruté par un contrat à durée déterminée (CDD) ne bénéficie **pas d'un droit au renouvellement** de son contrat, l'administration ne peut toutefois légalement décider, à son terme, de **ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service**. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de la manière de servir de l'agent.

En l'espèce, un agent a été recruté en CDD pour occuper les fonctions d'agent d'animation. Son contrat a été renouvelé à plusieurs reprises avant que la collectivité ne décide d'y mettre fin, sans toutefois démontrer que la manière de servir de l'intéressée n'aurait pas été satisfaisante. La décision de la collectivité est donc annulée sur ce fondement.

- [CAA de LYON n° 19LY04472 du 19 avril 2022](#)

Divers

Temps périscolaire et recours à une assistance de vie scolaire (AVS) : la question de la prise en charge financière

Lorsqu'une collectivité territoriale organise un service de restauration scolaire ou des activités complémentaires aux activités d'enseignement et de formation pendant les heures d'ouverture des établissements scolaires ou encore des activités périscolaires, il lui incombe de veiller à assurer que les élèves en situation de handicap puissent, avec le cas échéant le concours des aides techniques et des aides humaines, y avoir effectivement accès.

Une jurisprudence statue sur la question de la prise en charge financière d'une assistante de vie scolaire (AVS) dans le cadre de l'accompagnement d'une enfant handicapée durant le temps périscolaire en se fondant notamment sur le code de l'éducation nationale.

[L'article L. 216-1 du code de l'éducation](#) dispose en effet que: " *Les communes, départements ou régions peuvent organiser dans les établissements scolaires, pendant leurs heures d'ouverture et avec l'accord des conseils et autorités responsables de leur fonctionnement, des **activités éducatives, sportives et culturelles***

complémentaires. Ces activités sont facultatives et ne peuvent se substituer ni porter atteinte aux activités d'enseignement et de formation fixées par l'Etat. **Les communes, départements et régions en supportent la charge financière. Des agents de l'Etat, dont la rémunération leur incombe, peuvent être mis à leur disposition ».**

[L'article L. 551-1 du même code](#) précise que : " Des **activités périscolaires** prolongeant le service public de l'éducation, et en complémentarité avec lui, peuvent être organisées dans le cadre d'un projet éducatif territorial associant notamment aux services et établissements relevant du ministre chargé de l'éducation nationale d'autres administrations, des collectivités territoriales, des associations et des fondations, sans toutefois se substituer aux activités d'enseignement et de formation fixées par l'Etat. (...) / Le projet éducatif territorial vise notamment à favoriser, pendant le temps libre des élèves, leur égal accès aux pratiques et activités culturelles et sportives et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication ".

Enfin, aux termes de [l'article L. 917-1 du code de l'éducation](#) : " **Des accompagnants des élèves en situation de handicap** peuvent être recrutés pour exercer des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire de ces élèves, y compris en dehors du temps scolaire. **Ils sont recrutés par l'Etat, par les établissements d'enseignement (...)** / **Ils peuvent être mis à la disposition des collectivités territoriales** dans les conditions prévues à [l'article L. 916-2 du présent code. \(...\)](#) ".

En vertu de ces dispositions, **les accompagnants des élèves en situation de handicap recrutés par l'Etat** sur le fondement d'une décision d'une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ayant alloué l'aide individuelle, **peuvent intervenir y compris en dehors du temps scolaire.**

Ils peuvent notamment :

- **être mis à la disposition de la collectivité territoriale** dans les conditions prévues à [l'article L. 916-2 du code de l'éducation](#), c'est-à-dire sur le fondement d'une **convention conclue entre la collectivité intéressée et l'employeur** dans les conditions prévues à [l'article L. 216-1 du même code](#), lequel précise qu'il revient à la collectivité territoriale d'assurer la charge financière de cette mise à disposition.
- **être directement employés par la collectivité territoriale pour ces heures accomplies hors du temps scolaire.**
- **être recrutés conjointement par l'Etat et par la collectivité territoriale** ainsi que le prévoient désormais les dispositions de [l'article L. 917-1 du code de l'éducation](#).

Ainsi, **lorsque l'Etat**, sur le fondement de la décision d'une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées allouant l'aide prévue à [l'article L. 351-3 du code de l'éducation](#), **recrute une personne pour accompagner un enfant en situation de handicap** durant le temps scolaire, et qu'en outre **cet enfant recourt au service de restauration scolaire ou participe à tout ou partie des activités complémentaires ou périscolaires** organisées dans son établissement scolaire, **il appartient à l'Etat de déterminer avec la collectivité territoriale qui organise ce service et ces activités** si et, le cas échéant comment, cette même personne peut intervenir auprès de l'enfant durant ce service et ces activités, de façon à assurer, dans l'intérêt de l'enfant, la continuité de l'aide qui lui est apportée.

- [CAA de Bordeaux n° 21BX01551 du 14 avril 2022](#)

Statut de l'élu

Cumul des indemnités de fonctions des élus et d'une pension d'invalidité

Avant le 1er avril 2022, lorsque la pension d'invalidité, cumulée avec les revenus d'activité du pensionné, excédait le salaire trimestriel moyen antérieur à l'attribution de la pension d'invalidité, tout revenu gagné au-delà de ce seuil se traduisait par une réduction à due concurrence du montant de la pension d'invalidité, en application des articles L. 341-12 et [R. 341-17 du code de la sécurité sociale](#).

Cependant, le [décret n° 2022-257 du 23 février 2022 relatif au cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus et modifiant diverses dispositions relatives aux pensions d'invalidité](#) est revenu sur cette règle d'écrêtement. Depuis le 1er avril 2022, **la réduction de la pension d'invalidité, au-delà du seuil correspondant au salaire antérieur à l'attribution de la pension, n'est donc plus que de moitié.**

Les indemnités de fonctions des élus sont en effet prises en compte pour l'application de ces règles d'écrêtement de la pension d'invalidité, dans la mesure où ces indemnités sont considérées comme des revenus d'activité.

- [QE Sénat n° 1404 du 14 juillet 2022, JO du 03 novembre 2022, p. 5446](#)

Divers

Recrutement de fonctionnaires territoriaux de catégorie A dans les syndicats mixtes

Lorsque, en matière de recrutement, les statuts particuliers des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux prévoient l'assimilation des établissements publics locaux à des communes, **cette assimilation se fait au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer, conformément aux dispositions du [décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000](#).**

Ce dispositif d'assimilation à des communes appartenant à une strate démographique déterminée, reposant sur **les trois critères cumulatifs** précités, est applicable, sauf exceptions, à l'ensemble des établissements publics locaux.

Un syndicat mixte ne répondant pas aux critères permettant de recruter un attaché hors classe peut néanmoins, au même titre que les autres établissements publics locaux, recruter d'autres agents de catégorie A relevant des cadres d'emplois des attachés ou des ingénieurs territoriaux titulaires du premier grade du cadre d'emplois ou, s'il est assimilé à une commune de plus de 2 000 habitants, un attaché ou ingénieur territorial principal.

En effet, [l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux](#) dispose que « *Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans (...) les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux (...)* ».

S'agissant des ingénieurs territoriaux, [l'article 4 du décret n° 2016-201 du 26 février 2016](#) précise quant à lui que « *Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal exercent leurs fonctions (...) dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé. (...)* »

- [QE Sénat n° 412 du 07 juillet 2022, JO Sénat du 20 octobre 2022, p. 5177](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime