#2 | AVRIL 2022 | N° 00-B-ACTU2

Actualité juridique

Bulletin bimestriel d'information juridique du Centre de gestion de la Mayenne

www.cdg53.fr

Contact : Maxime JULIENNE - juriste@cdg53.fr

Edito

Cette année 2022 est synonyme d'élections, présidentielles, législatives mais également professionnelles.

En décembre 2022, les agents publics vont ainsi être appelés à renouveler les mandats de leurs représentants au sein de diverses instances consultatives.

Les agents du Centre de gestion sont pleinement engagés à vos côtés pour organiser au mieux ces élections professionnelles qui se tiendront du 1er au 8 décembre 2022 au moyen du vote électronique par internet.

Vous pourrez notamment compter sur des webinaires d'information, des ateliers de formation et une présence accrue du centre dans les territoires pour vous accompagner lors de ce processus électoral.

Olivier RICHEFOU, Président

Sommaire

Les textes à ne surtout pas manquer..... p 1
Un œil sur la jurisprudence récente..... p 2
La généralisation de la MPO..... p 2
L'appropriation du nouveau CGFP..... p 3
Le nouveau conseil médical..... p 4
La levée des restrictions sanitaires..... p 5
Les cumuls d'activités..... p 6
Les élections professionnelles 2022..... p 7
Les dates à retenir..... p 7

Les textes à ne surtout pas manquer

NBI – ce décret porte de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés attribués aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Décret n° 2022-281 du 28 février 2022

Elections professionnelles – la date des prochaines élections professionnelles des représentants du du personnel est fixée au 8 décembre 2022.

Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

Complément de traitement indiciaire - élargissement du bénéfice du CTI aux agents territoriaux évoluant dans le secteur social et médico-social.

Décret n° 2022-161 du 10 février 2022

Conseil médical - fusion du comité médical avec la commission de réforme au sein d'un unique conseil médical départemental. Il siège en formation plénière (invalidité, accidents de travail et maladies professionnelles) ou restreinte (maladies non professionnelles).

Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022

Un œil sur la jurisprudence récente

Motifs de recrutement – les fonctionnaires titulaires bénéficient d'une priorité d'emploi sur les postes permanents. Le recours à un agent contractuel doit ainsi être fondé sur l'un des motifs dérogatoires prévus par la loi et doit correspondre à ce qui est prévu par la délibération initiale créant l'emploi (motif de recrutement, nature des fonctions, niveau de recrutement, rémunération de l'emploi).

CAA de Versailles, 26 novembre 2020, n°18VE02931

Comptable public - si le contrôle de la validité de la créance peut conduire le comptable public à porter une appréciation juridique sur les actes administratifs à l'origine de la créance et s'il lui appartient alors d'en donner une interprétation conforme à la réglementation en vigueur, il n'a pas le pouvoir de se faire juge de la légalité de l'acte

CE, 16 février 2022, n° 439427

Discipline – l'agent public qui tente de revendre ou revend du matériel communal commet une faute qui justifie une exclusion temporaire du service de 4 mois. Il revient néanmoins à l'autorité territoriale de rappeler régulièrement aux agents leurs obligations (probité, intégrité, etc.).

CAA de Bordeaux, 16 novembre 2020, n°18BX02840

Protection fonctionnelle - un maire mis en cause pour des faits de harcèlement moral ne peut se prononcer lui-même sur la demande de protection fonctionnelle présentée par l'agent concerné.

CAA Douai, 3 février 2022, n°20DA02055

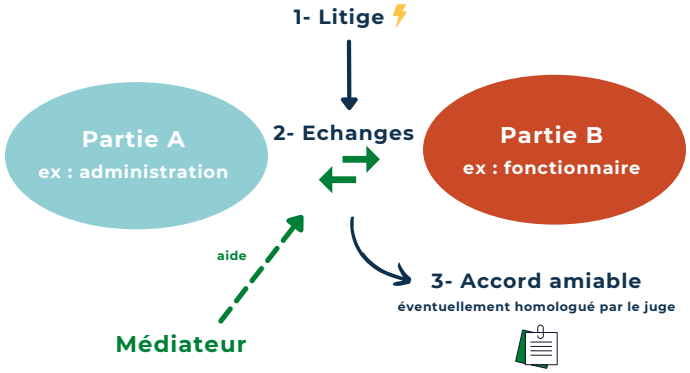
Préavis de licenciement - le licenciement d'un agent contractuel avant le terme de son contrat doit respecter le délai de préavis (sauf licenciement pour motif disciplinaire ou licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai). Néanmoins, la méconnaissance du délai de préavis avant le licenciement d'un agent public contractuel n'entraîne pas l'annulation totale du licenciement. Le licenciement est seulement illégal en tant qu'il est prématuré et intervient avant la fin du délai de préavis que l'employeur était tenu de respecter.

Avis du Conseil d'État, 4 février 2022, 457135

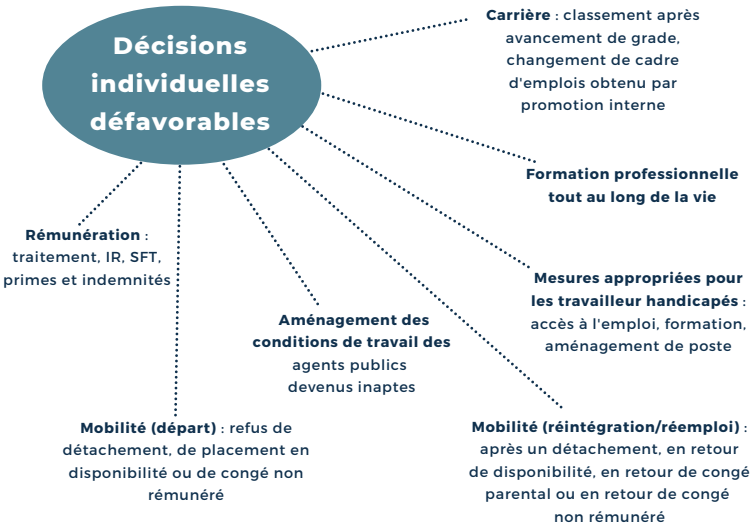
La généralisation de la MPO

La médiation préalable obligatoire (MPO) dans la fonction publique territoriale, expérimentée entre 2018 et 2021, a été pérennisée par la récente loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021.

La MPO concerne tout agent public faisant l'objet d'une décision individuelle défavorable, employé par une collectivité ou un établissement ayant conclu au préalable une **convention** de médiation avec le CDG.



La MPO ne peut porter que sur un périmètre restreint de décisions individuelles défavorables à l'agent public :



Source : décret n°2022-433 du 25 mars 2022

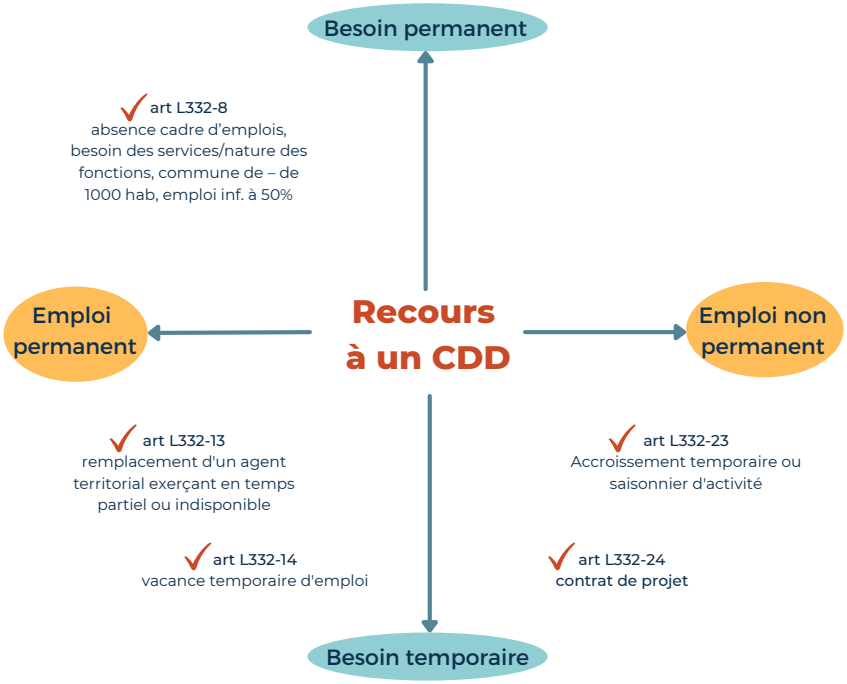
Le nouveau code général de la fonction publique :

- il regroupe les grandes lois statutaires de la fonction publique dans un code unique
- les décrets n'y figurent pas pour le moment
- il est organisé en 8 livres dans une logique de gestion des ressources humaines
- il est entré en vigueur le 1er mars 2022

Quelles sont les conséquences concrètes pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics ?

→ Tous les actes juridiques pris à compter du 1er mars 2022 doivent l'être en application du nouveau CGFP.

EXEMPLES d'application à compter du 1er mars 2022 pour le recrutement des agents contractuels territoriaux avec le CGFP



Le CDG de la Mayenne vous accompagne au quotidien dans l'appropriation de ce nouveau code général de la fonction publique.

Sur le site internet du CDG, les **documents mis à jour** du nouveau code ("Point sur", modèles de délibérations, d'arrêtés, de contrats de travail, etc.) sont signalés par le logo ci-après :

à jour du code général de la fonction publique 1er mars 2022

+ de 120 documents mis à jour

Le nouveau conseil médical

La réforme des instances médicales poursuit deux objectifs :

- simplifier le fonctionnement des instances médicales
- accélérer le traitement des demandes

Pour se faire, les comités médicaux et les commissions de réforme ont **fusionné le 1er février 2022** pour devenir une instance médicale unique :

LE CONSEIL MÉDICAL

Il est institué dans chaque département auprès du Préfet.
Il est saisi pour avis par l'autorité territoriale soit à son initiative soit à la demande du fonctionnaire.
Son secrétariat est assuré par le centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés.

Le **conseil médical** siège selon deux modalités :

EN FORMATION RESTREINTE

Composition : 3 médecins titulaires et au moins 1 médecin suppléant

Champ de compétence : maladies non professionnelles (octroi et renouvellement d'un CLM/CLD, réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé, disponibilité d'office pour raison de santé, reclassement suite à l'altération de l'état de santé, etc.).

EN FORMATION PLÉNIÈRE

Composition :

- 3 médecins titulaires (et au moins 1 médecin suppléant) dont l'un assure la présidence
- 2 représentants des collectivités et établissements titulaires (+2 suppléants)
- 2 représentants du personnel titulaires (+ 2 suppléants)

Champ de compétence : accidents du travail et maladies professionnelles (CITIS, etc.), invalidité

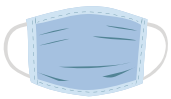
VIGILANCE - Depuis le 1er février 2022, le conseil médical n'a plus à être saisi des avis sur l'attribution ou le renouvellement d'un CMO conduisant à dépasser la durée de 6 mois en continu

Source : décret n°87-602 du 30 juillet 187, notamment ses articles 1 à 9

La levée des restrictions sanitaires

Le décret n°2022-352 est venu assouplir les règles de lutte contre l'épidémie de Covid-19. A compter du 14 mars 2022, il est mis fin :

à la **distanciation sociale**, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes



à l'obligation de port du **masque** en collectivité

à l'obligation de présenter un **passe vaccinal** pour accéder à certains établissements, lieux, services et évènements en collectivité

VIGILANCE

Le **passe sanitaire** demeure requis pour accéder aux services et établissements de santé, ainsi qu'à certains établissements sociaux et médico-sociaux (EHPAD, etc.)

Il n'est pas mis fin à l'**obligation vaccinale** pesant sur les agents publics travaillant auprès de personnes vulnérables (art 12 de la loi n°2021-1040). Les suspensions pour refus de vaccination obligatoire perdurent pour ces agents.

Les **gestes barrières** continuent à s'appliquer en collectivité : lavage de main, nettoyage et aération des locaux, etc. Les agents qui le souhaitent peuvent continuer à porter le masque.

Les employeurs publics demeurent responsables en matière de **santé-sécurité au travail**. S'ils estiment qu'il existe un risque particulier de contamination au sein de certains services (en raison de l'activité déployée), ils peuvent continuer à imposer le port du masque. Il est néanmoins préconisé de le prévoir au préalable par une note de service annexée au règlement intérieur de la collectivité.

Modification des règles d'isolement à compter du 21 mars 2022

	Agent positif au Covid-19	Agent cas contact
Schéma vaccinal **complet**	**Isolement de 7 jours** Délai réduit à 5 jours si le test antigénique ou PCR réalisé le 5ème jour est négatif et en l'absence de symptômes depuis 48 heures.	**Pas d'isolement,** peu importe la complétude du schéma vaccinal. Réalisation d'un test PCR, ou d'un test antigénique, ou d'un autotest 2 jours après avoir eu connaissance d'un contact avec une personne positive. En cas de test positif, l'agent s'isole comme agent positif au Covid-19
Schéma vaccinal **incomplet**	**Isolement de 10 jours** Délai réduit à 7 jours si le test antigénique ou PCR réalisé le 7ème jour est négatif et en l'absence de symptômes depuis 48 heures.	
	Placement de l'agent en CMO	**Pas d'ASA, ni de CMO**

Les cumuls d'activités des agents territoriaux

Un principe prévaut : l'exclusivité des fonctions

L'agent public consacre **l'intégralité** de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées par son employeur public.

Ainsi, l'agent public ne peut pas :

- créer ou reprendre une entreprise
- participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif
- prendre ou détenir des intérêts au sein d'une administration de nature à compromettre son indépendance
- donner des consultations, procéder à des expertises ou plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique
- cumuler un emploi permanent à temps complet (100%) avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet (100%)

Trois régimes d'exceptions sont néanmoins prévus par la loi

L'agent public peut librement :

- produire des œuvres de l'esprit
- lorsqu'il est membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique, il peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions

L'agent public peut exercer certaines activités après déclaration :

- poursuivre une activité privée lucrative durant 1 année lorsqu'il est lauréat d'un concours ou recruté comme contractuel
- cumuler un emploi public permanent à temps non complet (<70%) avec un emploi privé

L'agent public peut exercer certaines activités après autorisation :

- exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé
- reprendre ou créer une entreprise après passage à temps partiel

L'employeur doit veiller au respect des obligations déontologiques par son agent qui souhaite cumuler des activités.

A cet effet, il vérifie au préalable la compatibilité des activités dont le cumul est souhaité avec les fonctions exercées.

L'exercice d'une activité non déclarée ou non autorisée par l'agent peut être sanctionné par l'employeur :

- dans le cadre d'une procédure disciplinaire
- par reversement des sommes tirées des activités interdites (retenue sur traitement)

Réf. : art L123-1 à L123-10 du CGP, décret n°2020-69 du 30 janvier 2020

Les élections professionnelles 2022

Effectifs déclarés auprès du CDG au 1er janvier 2022

Collectivités et établissements affiliés de moins de 350 agents

CAP
3 297 agents

Sièges à pourvoir :
- CAP A : 4
- CAP B : 6
- CAP C : 8

Les CAP et les CCP ont à connaître des **questions d'ordre individuel** complexes concernant les agents publics titulaires et contractuels et émettent des **avis préalables** à certaines décisions des autorités territoriales (sanctions, etc.).

CCP
881 agents

Sièges à pourvoir :
- CCP unique : 7

Collectivités et établissements affiliés de moins de 50 agents

CST
2 010 agents

Sièges à pourvoir : 7 à 15

Le CST est issu de la fusion du comité technique et du CHSCT. Il aura à connaître, après les prochaines élections, des **questions collectives et organisationnelles** et émettra des **avis préalables** sur les délibérations.

Calendrier 2022 - les élections professionnelles organisées par le CDG

- **1er juin 2022 au plus tard** :
  - délibération du CA du CDG fixant le nombre de sièges à pourvoir en CAP/CCP & CST
  - délibération du CA du CDG fixant les modalités du vote électronique
- **21 juin 2022** : webinaire sur les élections professionnelles
- **Juillet/août/septembre** : ateliers & formations sur le vote électronique
- **2 octobre 2022 au plus tard** : affichage des listes électorales
- **22 octobre 2022 au plus tard** : affichage des listes des candidats
- **21 novembre 2022 au plus tard** : envoi du matériel de vote
- **1er décembre 2022** : ouverture du vote électronique, jusqu'au 8 décembre

Les dates à retenir

Club RH 53

5 avril 2022
de 9h à 11h
sur site et en visioconférence

Matinales RH

5 avril de 14h à 15h
7 avril de 9h à 10h
14 avril de 14h à 15h
en visioconférence

WebinRH visioconférences thématiques

21 juin 2022
de 11h00 à 11h30
Thème : l'organisation des élections professionnelles
en visioconférence

Bulletin d'information juridique du CDG 53

Prochaine édition : juin 2022

Retrouvez-nous également sur LinkedIn