

#4 | AOUT 2022 | N° 00-B-ACTU4

Actualité juridique

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

www.cdg53.fr
 Contact : Maxime JULIENNE - juriste@cdg53.fr


Le mot du Président



Etre au service et disponible pour les collectivités territoriales et les établissements publics de la Mayenne, c'est la vocation même du Centre de gestion.

Dans le domaine juridique, cela se traduit concrètement par un peu plus de 980 avis et conseils rendus lors du premier semestre 2022 - soit de façon instantanée par téléphone, soit sous forme écrite - pour sécuriser au mieux vos décisions. S'y ajoutent la tenue de deux Club RH, de six Matinales RH et de deux webinaires thématiques - ayant réuni un nombre important de gestionnaires ou responsables RH, directeurs ou secrétaires de mairie - pour vous informer au mieux des évolutions législatives et réglementaires en cours ou à venir.

La publication d'un bulletin bimestriel d'information juridique - nouveauté de l'année 2022 - se poursuit avec le même objectif initial : vous apporter une information juridique se voulant synthétique, claire et compréhensible, sans rogner sur la qualité du contenu. C'est ainsi que je vous en souhaite une agréable lecture estivale.

Olivier RICHEFOU, Président

Sommaire

Les textes à ne surtout pas manquer.....	p 1
Un œil sur la jurisprudence récente.....	p 2
La majoration du point d'indice.....	p 6
L'attractivité des métiers territoriaux.....	p 7
Les élections professionnelles 2022.....	p 8
Le service juridique vous répond.....	p 9
Les dates à retenir.....	p 10

Les textes à ne surtout pas manquer



Majoration du point d'indice - hausse de 3,5% du point d'indice des agents publics à compter du 1er juillet 2022. Nouveau point d'indice : 4,85 euros bruts.

[Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022](#)

Elections professionnelles - note d'information relative aux élections des représentants du personnel aux CST, CAP et CCP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (ministère de l'intérieur)

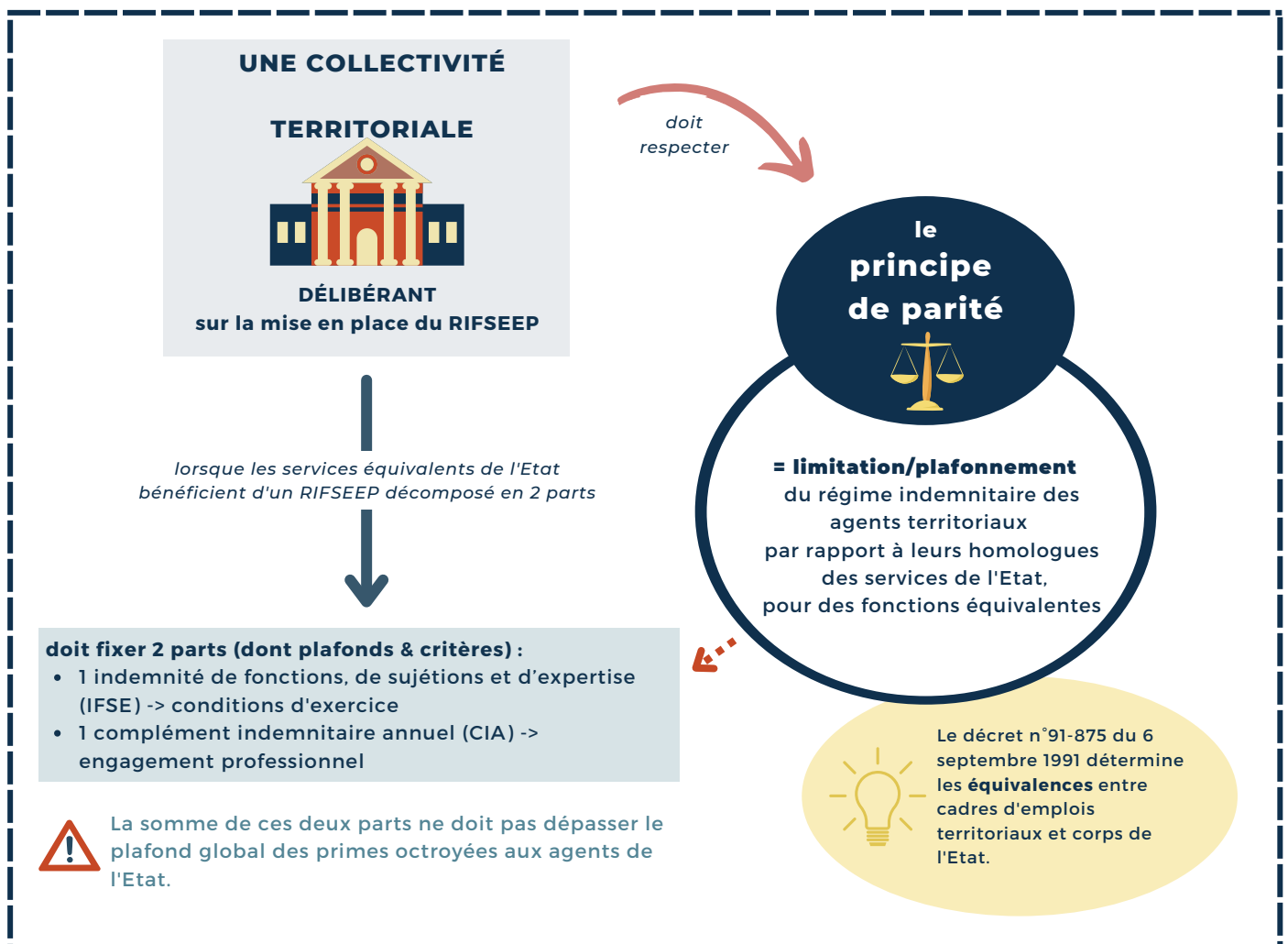
[Note n° 22-008294-D du 27 mai 2022](#)



Régime indemnitaire (RIFSEEP) & respect du principe de parité - en ne prévoyant pas de CIA pour un certain nombre de cadres d'emplois territoriaux, alors même que leurs corps d'équivalence des services de l'Etat en sont bénéficiaires, la délibération de la Métropole Toulon Provence Méditerranée instituant le RIFSEEP méconnaît le principe de parité entre fonctions publiques et est entachée d'illégalité.

CAA de Marseille, 17 mars 2022, n°20MA02176

COMMENTAIRE - Il s'agit là d'une application par le juge du principe de parité entre fonctions publiques en matière de régime indemnitaire (art L714-4 et 5 du CGFP).



Le Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, a estimé que ce principe de parité entre fonctions publiques en matière indemnitaire ne constituait pas une atteinte à la libre administration des collectivités territoriales (décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018).

Aussi, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place le RIFSEEP demeurent libres de fixer par **délibération** les plafonds applicables à chacune des parts, sous réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes accordées aux agents de l'Etat servant de référence.

Le juge administratif a été amené à concilier cette liberté d'administration locale avec le respect du principe de parité :



irrégularité de la délibération limitant à 1 euro le plafond du CIA (CAA de Versailles, 21 juillet 2021, n°19VE04255).



irrégularité de la délibération qui maintient le bénéfice de l'IFSE aux agents territoriaux en congé de longue maladie ou de longue durée (CE, 22 novembre 2021, n°448779)



irrégularité de la délibération qui exclut du RIFSEEP certains agents contractuels de droit public sur le seul critère de la durée du leur contrat ou de leur ancienneté (TA de Nantes, 2 juin 2022, n°2106895)

Enfin, soulignons que :



A cet égard, le juge nantais a pu considérer qu'une différence d'attribution de régime indemnitaire entre des agents du même cadre d'emplois pouvait être justifiée par l'existence de conditions différentes d'exercice des fonctions (responsabilités et missions) entre ces différents agents (CAA de Nantes, 5 octobre 2021, n°20NT01293).

Abandon de poste & congés de maladie - l'employeur est fondé à radier des cadres un agent public qui refuse de reprendre son poste à l'issue d'un congé de maladie malgré l'avis d'aptitude du comité médical.

Encore faut-il :

1 que l'employeur ait régulièrement **mis en demeure** l'agent de reprendre ses fonctions, dans le cadre de la procédure pour abandon de poste (devant aboutir à une radiation des cadres) ;

2 que l'agent n'ait produit **aucun élément nouveau relatif à son état de santé** pour justifier la non reprise de ses fonctions du fait justement de son état de santé.

Ces éléments nouveaux s'apprécient par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis d'aptitude du comité médical.

En l'absence d'éléments nouveaux, l'administration n'est pas tenue de faire procéder à une contre-visite médicale.

CAA de Toulouse, 7 juin 2022, n°21TL02108

Suspension de fonctions & faute disciplinaire - la suspension de fonctions à titre conservatoire ne peut intervenir qu'en présence d'une faute suffisamment grave, sans quoi cette suspension est illégale.

Les faits :

- Un agent territorial contractuel, musicien au sein d'un orchestre lyrique et symphonique, s'est présenté en retard à un concert pédagogique devant des enfants, revêtu du cuir des motards, en méconnaissance de la tenue correcte attendue pour un tel événement.
- Cet agent est entré en confrontation directe avec la régisseuse de l'orchestre sur scène devant le public, à l'évocation des différents manquements qui lui étaient reprochés.
- L'agent a été suspendu de ses fonctions, après le concert (qui a tout de même pu avoir lieu), dans l'attente du prononcé d'une sanction disciplinaire.

Devant les juges :

En première instance



Saisi par l'agent suspendu, le TA de Nancy a annulé la décision de suspension, faisant ainsi droit au moyen soulevé par l'intéressé tiré de l'illégalité de ladite suspension.

En appel

Le juge d'appel a confirmé ce jugement estimant que la faute commise par l'agent ne revêtait toutefois pas un caractère suffisant de gravité justifiant une suspension immédiate de fonctions à titre conservatoire dans l'attente du prononcé d'une sanction disciplinaire.

CAA de Nancy, 15 juin 2022, n°20NC03481

COMMENTAIRE - Pour rappel, l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 (toujours en vigueur) prévoit cette possibilité de suspension à titre conservatoire lorsque l'agent public commet une **faute grave**, qu'il s'agisse d'un **manquement à ses obligations professionnelles** ou d'une **infraction de droit commun**.

A cet égard, le Conseil d'Etat considère qu'une décision de suspension de fonctions à titre conservatoire :

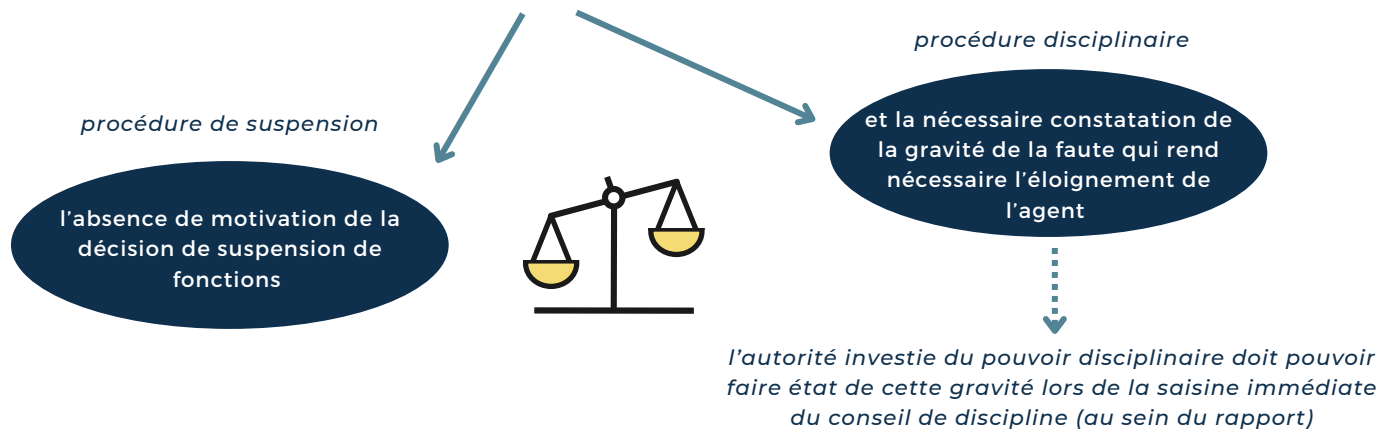
- ✓ est une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service,
- ✗ ne constitue pas une sanction disciplinaire,
- ✗ n'est pas au nombre des décisions qui doivent être motivées par application du premier alinéa de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979.

CE, 7 novembre 1986, n°59373

- ✓ trouve à s'appliquer dès lors que les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

CE, 11 juin 1997, n°142167

Aussi, l'employeur doit trouver le délicat équilibre entre :



Fonctionnaire & sous-traitance - une commune ne peut pas confier les missions d'un secrétaire de mairie, relevant de l'un de ses emplois permanents, à une entreprise privée au moyen d'un marché public.

Les faits :

- la commune de la Remaudière, confrontée au départ de sa secrétaire de mairie, a confié à la société Fidélia Consulting / Conseil Privé Public une "mission de transition" pour la gestion quotidienne de la collectivité entre janvier et juin 2014.
- Cette mission consistait pour le cabinet de conseil :
 - à suivre les dossiers en cours de la commune (urbanisme, travaux...)
 - à manager l'équipe administrative et technique de la mairie
 - à clôturer le compte administratif et préparer le budget primitif
 - ainsi qu'à répondre à toute demande relative au fonctionnement de la collectivité.

Saisi en appel (en retour de cassation), le juge administratif a pu considérer que :



-> La commune ne pouvait pas « sous-traiter » ces fonctions de secrétaire de mairie à une société privée au moyen d'un marché public.
-> Le contrat public conclu par la commune avec un opérateur privé avait ainsi un objet illicite et s'est trouvé entaché de nullité.



-> La commune devait appliquer les règles classiques de recrutement dans la fonction publique.
-> La commune était tenue de pourvoir le poste permanent de secrétaire de mairie en ayant recours à un agent territorial (titulaire ou contractuel).

CAA de Nantes, 29 octobre 2021, n°20NT02088

COMMENTAIRE - Le recours à une société de conseil pour assurer les fonctions de secrétaire de mairie dans le cadre d'une vacance temporaire d'emploi contrevient au principe selon lequel les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires titulaires ou, à titre **dérogatoire, subsidiaire** et **dans les cas particuliers énumérés par la loi**, par des agents contractuels (CE, 25 septembre 2013, n°365139). Aussi, les emplois durables des collectivités locales doivent être pourvus exclusivement par des agents publics.



De quoi s'agit-il ?

Suite à l'annonce gouvernementale du 28 juin dernier, le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 a acté la majoration du point d'indice des agents publics, dont les fonctionnaires territoriaux.

Que prévoit le décret ?

dès le 1er
juillet 2022



+ 3,5 %



Point d'indice



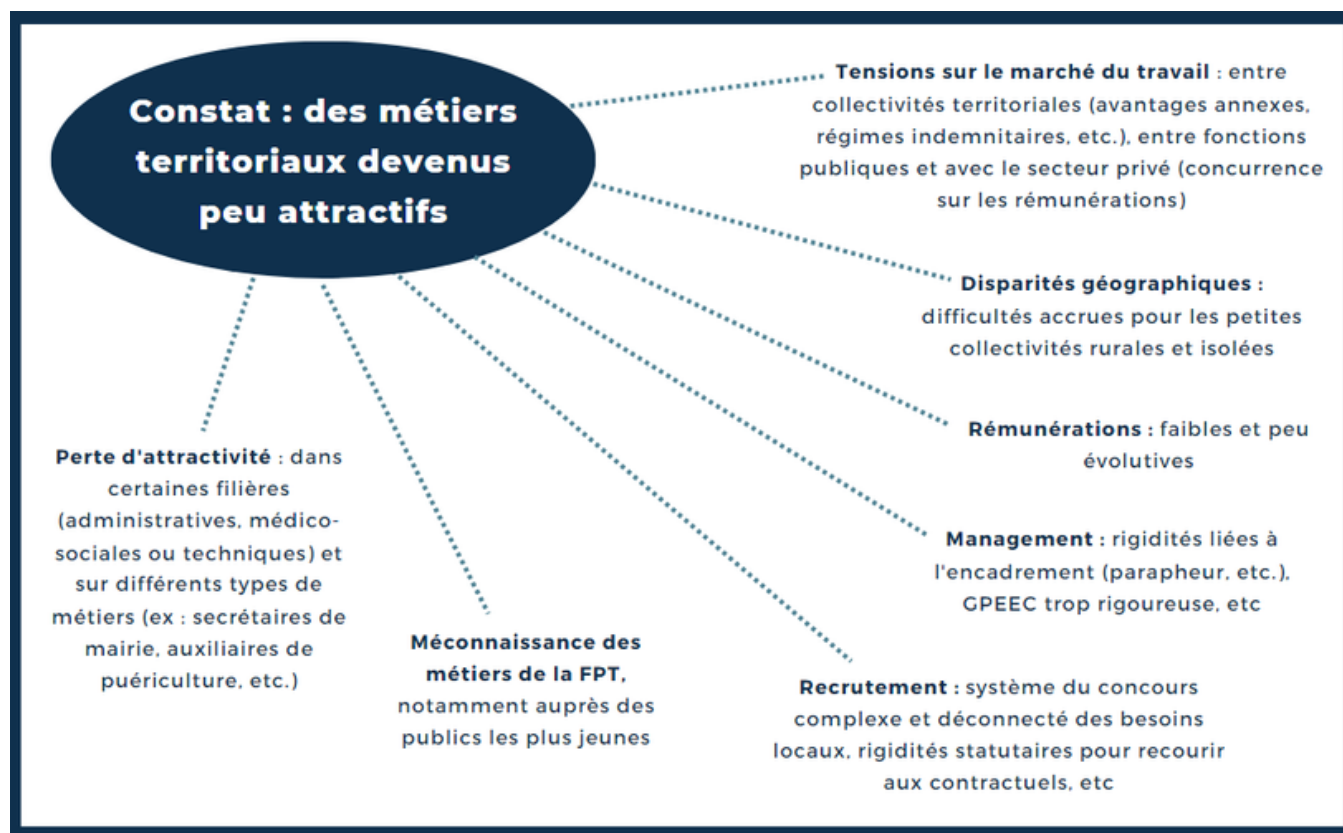
1 point d'indice
= 4,85 € bruts



Quelques points de vigilance :

- **ENTREE EN VIGUEUR** - cette majoration s'applique automatiquement aux traitements versés aux fonctionnaires territoriaux **dès le mois de juillet 2022**, sans nécessité de prendre des arrêtés individuels.
- **CONTRACTUELS** - cette majoration s'applique aux agents contractuels territoriaux (de droit public) dont la rémunération est expressément fixée par référence à un indice et à un grade de la fonction publique, sans nécessité de prendre des avenants aux contrats.
- **MINIMUM GARANTI** - les agents territoriaux bénéficiant d'un indice inférieur à l'IM 352 continuent à percevoir le traitement afférent à l'IM 352 / IB 382 (art 8 décret n°85-1148).
- **RIFSEEP** - cette majoration est sans impact sur le montant du régime indemnitaire attribué individuellement aux agents territoriaux.
- **INDEMNITE DES ELUS LOCAUX :**
 - Le montant des indemnités de fonction des élus locaux est fixé en pourcentage du montant correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique et varie selon l'importance du mandat et de la population de la collectivité.
 - La DGCL précise sur son site : « À chaque revalorisation du point d'indice de la fonction publique, les indemnités des élus locaux sont automatiquement augmentées. »
 - Aussi, et sous réserve de compléments apportés par la DGCL, la hausse de 3,5% du point d'indice des agents publics emporte la majoration de l'indemnité versée aux élus locaux.

Dans le cadre d'un groupe de travail émanant du Club RH du CDG, réunissant les grands employeurs publics de Mayenne et dont le pilotage est assuré par le service juridique, une réflexion a été menée sur l'attractivité des métiers territoriaux en Mayenne, dont voici la restitution :



Source : rapport « L'attractivité de la fonction publique territoriale » (CSFPT/IGA/DRH des grandes collectivités, janvier 2022)

Actions pour renforcer l'attractivité des métiers territoriaux

Au niveau du territoire :

- Effectuer un diagnostic du territoire : connaître ses forces et ses faiblesses pour ensuite définir une stratégie adaptée aux enjeux identifiés
- Assurer la promotion du territoire et le rendre attractif

Au niveau de la collectivité :

- Communiquer et donner de la visibilité à l'action publique locale
- Travailler sur l'image de marque de la collectivité
- Mettre en valeur les métiers du quotidien et le rôle des agents territoriaux au service de la population

Pour attirer de nouveaux candidats :

- Mieux communiquer sur les offres d'emplois
- Engager une démarche de "Aller vers" en présentant les métiers à l'école, à l'université, etc.
- Anticiper les rigidités statutaires du recrutement

Pour fidéliser les agents publics en poste :

- Actionner les différents leviers de la motivation dont celui de la rémunération mais également celui des conditions de travail : conciliation vie pro/vie perso, télétravail, régimes horaires, confiance et responsabilisation, etc.
- QVT et participation collective des agents

de l'externe

du général

vers l'interne

au particulier

Comment agir concrètement et facilement sur les recrutements ?

L'offre d'emploi :

- Sur la forme : elle doit être agréable à lire et **susciter** l'intérêt visuel du lecteur.
- Sur le fond :
 - Elle doit **mettre en valeur** la collectivité et son action au sein du territoire afin de **donner du sens**.
 - Elle doit être **claire** (enjeux du poste, missions proposées, etc.) et **transparente** (délais de recrutement, fourchette de rémunération, etc.) afin de **rassurer**.
 - Elle doit être rédigée en des **termes accessibles et compréhensibles** (préférer "entretien" à "jury", etc.) afin de **ne pas rebuter**.
- Elle doit être publiée sur **divers canaux** de communication selon le public visé (Emploi territorial, Weka, Indeed, LinkedIn, la Gazette des communes, APEC, Pôle emploi, etc.) pour **cibler**.

La procédure :

- Le besoin de recrutement est à **définir** précisément : ni trop, ni trop peu de compétences. Il convient d'éviter de rechercher le légendaire mouton à 5 pattes ou de recruter le candidat "par défaut".
- Les délais de recrutement sont à **anticiper** (délais de préavis du candidat, etc.).
- La fourchette de rémunération (et notamment le régime indemnitaire) doit être déterminée en **cohérence** avec l'enjeu du poste et l'échelle des rémunérations au sein de la collectivité.
- Le recruteur doit être formé à la méthodologie des entretiens de recrutement et mettre le candidat en capacité d'**exprimer ses motivations** et talents. Le recruteur doit pouvoir "vendre" le poste, sans le brader.

En synthèse : l'offre d'emploi doit donner envie au candidat de vous rencontrer, l'entretien doit donner envie au candidat de ne plus vous quitter.

Les élections professionnelles 2022



RAPPEL - contrôle des listes pré-électorales - 16 août 2022

Les listes pré-électorales ont été transmises aux employeurs publics mayennais le 6 juillet dernier.

D'ici le **16 août 2022**, chaque collectivité ou établissement concerné est invité à :

- **contrôler** cette liste et à **vérifier** la qualité de ses électeurs
- puis
- **renvoyer** au CDG la liste pré-électorale amendée et signée par l'autorité territoriale. Les pièces justificatives (contrats, arrêtés, etc.) doivent être jointes à cet envoi.



Vigilance : pour les scrutins par voie électronique organisés par le CDG (CAP, CCP et CST des collectivités et établissements de moins de 50 agents), la qualité d'électeur s'apprécie à la date du 1er décembre 2022.

Calendrier électoral

- 2 octobre 2022 au plus tard : affichage des listes électorales
- 22 octobre 2022 au plus tard : affichage des listes des candidats
- 15 novembre 2022 au plus tard : remise du matériel de vote (identifiant et mot de passe, notice et professions de foi)
- 1er décembre 2022 / 9h00 : ouverture du vote électronique
- 8 décembre 2022 / 14h00 : clôture du vote électronique



Question : l'appartenance au cadre d'emplois des adjoints techniques implique-t-elle le versement automatique de la NBI n°41 dite "polyvalence" ?

La nouvelle bonification indiciaire :

- Son versement est attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une **responsabilité** ou d'une **technicité particulière**. La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit (art 1er du décret n°93-863). En effet, la NBI ne tient compte que d'un poste et non du fonctionnaire qui l'occupe (CE, 21 mai 2008, Ministre de l'économie, des finances et de l'emploi c/Mme T..., n° 302013).
- Une NBI de 10 points est versée aux agents publics exerçant des **fonctions polyvalentes** liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2000 habitants (NBI n°41, dite NBI polyvalence - annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006).

Le principe retenu par le juge administratif :

- Le Conseil d'Etat considère que l'appartenance au cadre d'emplois d'adjoint technique, qui est un cadre d'emplois aux missions polyvalentes, n'ouvre pas un droit au versement automatique de la NBI n°41. La Haute juridiction relève que l'absence de polyvalence dans les fonctions effectivement exercées par l'agent, ce que le juge vérifie au cas par cas, empêche tout versement de la NBI n°41 (CE, 30 décembre 2013, n°366412).
- Les juridictions administratives font une application in concreto de ce principe, dont les solutions varient selon les cas d'espèce :

CAA de Marseille, 1er avril 2021, n° 20MA00515	CAA de Douai, 22 février 2018, n° 16DA00677	CAA de Bordeaux, 3 janvier 2017, n°15BX01722	CAA de Lyon, 7 juillet 2015, n° 14LY01728
Octroi de la NBI n°41	Rejet de la demande de l'agent	Octroi de la NBI n°41	Rejet de la demande de l'agent
La polyvalence des fonctions effectivement exercées par l'agent lui permet de prétendre à cette NBI. La CAA retient que le seul critère de la polyvalence des missions prévues par le cadre d'emplois des adjoints techniques avancé par l'administration pour refuser la NBI n'est pas un critère suffisant en lui seul à cette fin.	1- Les missions effectivement exercées par l'agent sont insuffisamment polyvalentes. 2- Le suivi de formations variées par l'agent dans différents domaines ne suffit pas à attester de l'exercice effectif de fonctions variées. 3- L'exercice de tâches plus techniques mais ponctuelles ne suffit également pas à caractériser la polyvalence nécessaire (et durable) au versement de cette NBI.	L'exercice d'une diversité de tâches techniques liées à l'entretien, à la salubrité et à la conduite de véhicules confère à l'emploi concerné une polyvalence permettant à l'agent qui l'occupe de prétendre au versement de la NBI.	L'exercice de missions peu techniques, normalement dévolues aux adjoints techniques, n'est pas suffisant pour démontrer la polyvalence nécessaire au versement de la NBI n°41.

Réponse du CDG :

- ✗ Pas de versement automatique de la NBI n°41 aux adjoints techniques.
- ✓ L'employeur doit examiner individuellement, pour chaque agent concerné, l'**exercice effectif** (=réel) et **durable** (= non temporaire) d'une **diversité de tâches** sur l'emploi occupé.



Vigilance :

- **MOTIVATION** - toute décision de refus de l'octroi de la NBI doit être motivée en droit et en fait, sous le contrôle du juge administratif.
- **CONTROLE JURIDICTIONNEL** - afin de respecter les pouvoirs d'appréciation conférés à l'employeur public en tant que chef de l'administration territoriale, le juge administratif, lors d'un contentieux, se limite à contrôler l'erreur manifeste d'appréciation. C'est ainsi que le juge vérifiera seulement si l'administration s'est grossièrement méprise dans l'appréciation de la situation de l'agent ayant motivé la décision individuelle défavorable.

Question : les contractuels saisonniers peuvent-ils bénéficier de l'indemnité de fin de contrat ?

L'article L554-3 du CGFP prévoit que seuls les agents contractuels territoriaux bénéficiant d'un CDD conclu...



soit pour répondre à un besoin permanent ou temporaire sur un emploi permanent (articles L332-8 à 14 du CGFP)

soit pour faire face à un accroissement temporaire d'activité sur un emploi temporaire (1° de l'article L332-23 du CGFP)

...peuvent bénéficier du versement de l'indemnité de fin de contrat, dite "prime de précarité" sous réserve de remplir l'ensemble des conditions requises : CDD d'une durée inférieure à 1 année (renouvellements inclus), conclu après le 1er janvier 2021, exécuté jusqu'à son terme et non suivi immédiatement d'un nouveau CDD dans la fonction publique territoriale.

Réponse du CDG : les contractuels saisonniers recrutés en CDD sur le fondement du 2° de l'article L332-23 du CGFP ne sont pas éligibles au versement de l'indemnité de fin de contrat, à l'instar des agents recrutés en CDD "contrat de projet".

Les dates à retenir



8 septembre
de 8h30 à 11h00

sur site et en
visioconférence

Matinales



13 sept. de 14h à 15h
15 sept. de 9h à 10h
20 sept. de 14h à 15h

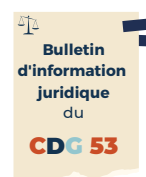
en visioconférence



21 septembre 2022
de 10h00 à 11h00

Thème : l'entretien
professionnel

en visioconférence



Prochaine
édition :
octobre 2022