



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Le Mensuel d'information du Centre de Gestion de l'Ain

N° 73 - Mai 2022

## L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

La formation qualifiante secrétaire de mairie, organisée par le CDG01 en partenariat avec Pôle Emploi et le CNFPT a débuté le lundi 02 mai 2022 ;

J'ai souhaité ce cursus "secrétaire de mairie" avec le soutien unanime du conseil d'administration afin de faciliter le recrutement des collectivités sur ces métiers en tension.

Ce sont 10 demandeurs d'emploi et 2 fonctionnaires en reconversion qui suivent actuellement cette formation en alternance jusqu'au 27 juin 2022.

A l'issue de cette formation, les "lauréates de la formation secrétaire de mairie" seront recrutées sous contrat à durée déterminée par le CDG01

Elles pourront être mises à disposition (ou recrutées directement) des collectivités qui se seront fait connaître dans le cadre d'un recrutement permanent voire temporaire.

Si vous êtes en recherche d'un candidat à recruter sur un poste administratif ou sur un poste de secrétaire de mairie, n'hésitez pas à contacter les services du CDG01.

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU  
Maire de Péronnas

## TEXTES OFFICIELS :

1. Décret n° 2022-626 en date du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
2. 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

## JURISPRUDENCE :

3. Discipline : Manquements à ses obligations de service et de moralité (CAA de BORDEAUX, 02/11/2021, 19BX02766)
4. Retrait d'agrément d'un responsable policier municipal - Discipline (CAA de MARSEILLE, 05/04/2022, 20MA01169)
5. Révocation fondée pour l'agent qui a participé à des événements sportifs et à Koh Lanta sans autorisation en arrêt maladie (CAA de LYON, 12/01/2022, 19LY03573)

## ACTUALITÉS JURIDIQUES NON STATUTAIRES

6. Conseil d'Etat, 5 avr. 2022, n° 447631, min. Transition écologique c/ SCI Familiale Triguel.
7. Décret n° 2022-767 du 2 mai 2022 portant diverses modifications du code de la commande publique.
8. Règlement UE n°2022/576 du Conseil du 8 avril 2022.
9. CAA Marseille, 4 avril 2022, "Département des Bouches-du-Rhône".

## FOCUS :

10. Comprendre et intégrer le Code général de la Fonction publique entré en vigueur le 01/03/2022

## **1. Décret n° 2022-626 en date du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**

Le décret n° 2022-626 en date du 22 avril 2022 modifie le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985, concernant le reclassement des fonctionnaires territoriaux et la période de préparation au reclassement (PPR).

Pour rappel, la PPR débute à compter de la réception de l'avis du conseil médical si l'agent est en fonction. Le décret du 22 avril 2022 introduit désormais la possibilité de moduler le point de départ de la PPR dans plusieurs situations, à savoir :

- Sur demande du fonctionnaire, la PPR débute à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité par l'autorité territoriale. Dans ce cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du Centre de gestion peut mettre fin à la PPR.
- Sous réserve d'un accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG, la date de début de la PPR peut être reportée dans la limite d'une durée maximale de deux mois. Le fonctionnaire est alors maintenu en position d'activité durant cette période de report.
- Lorsque le fonctionnaire bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou d'un congé lié aux charges parentales, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions de l'agent.

S'agissant de la durée d'un an maximum de la PPR, le décret précise qu'au cours de cette année, l'attribution de congés pour raisons de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de congés liés aux charges parentales, entraîne le report de la fin de la PPR d'une durée équivalente à celle du congé précédemment cité.

Le décret précise également les modalités selon lesquelles une procédure de reclassement peut être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire. Le fonctionnaire peut toutefois former un recours gracieux contre cette décision et saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP).

**Date d'entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> mai 2022.** À noter que les dispositions du décret du 22 avril 2022 s'appliquent aux procédures de reclassement et aux PPR engagées à cette même date.

## **2. 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**

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.

### **3. Refus de régularisation d'un CDI illégal en CDD - Obligation de prononcer un licenciement (CAA de LYON, 03/11/2021, 19LY01578)**

L'emploi de directrice d'une régie chargée de l'exploitation d'un service public lui confère, quelle qu'en soit la nature, la qualité d'agent contractuel territorial de droit public, dont la situation est régie par les dispositions de la loi du 26 janvier 1984, en particulier celles de l'article 3-3 citées au point 3. Au regard de ces dispositions, le contrat liant Mme A... à la régie autonome du Toboggan était entaché d'irrégularité en tant qu'il était conclu pour une durée indéterminée.

Il résulte de ce qui précède que la régie autonome du Toboggan était tenue d'en proposer la régularisation, qui impliquait nécessairement sa transformation en contrat à durée déterminée, dans la mesure où le maintien de l'intéressée sur son emploi demeurerait possible dans le respect des autres prescriptions législatives et réglementaires relatives aux agents contractuels.

Mme A... soutient que le changement, tant de sa durée que de son régime juridique, constitue une modification substantielle du contrat de travail initial, qui ne peut résulter d'un simple avenant. Toutefois, ce faisant, la requérante se borne à contester le procédé par lequel l'administration lui a proposé la régularisation de son contrat, sans établir en quoi une telle modification, alors même qu'elle devrait être regardée comme un nouveau contrat, serait illégale.

Elle n'établit pas qu'elle aurait accepté le principe de la transformation de son contrat de travail en contrat à durée déterminée de trois ans, les termes de ses courriers des 28 septembre, 18 octobre et 30 décembre 2016 laissant plutôt entendre qu'elle revendiquait les droits acquis qu'elle estimait tenir de son contrat à durée indéterminée, comme l'ont relevé les premiers juges. Dans ces conditions, le refus de Mme A... de consentir à une modification de son contrat nécessaire à la poursuite régulière de son exécution mettait la régie autonome du Toboggan dans l'obligation de prononcer son licenciement.

### **4. Retrait d'agrément d'un responsable policier municipal - Discipline (CAA de MARSEILLE, 05/04/2022, 20MA01169)**

La matérialité des griefs de consommation d'alcool et de tolérance de cette consommation au sein du service, ainsi que des pratiques portant atteinte à la dignité des fonctions de policier municipal, était établie. Il résulte des témoignages concordants de sept agents sur les neuf auditionnés lors de l'enquête interne diligentée par le maire de la commune de ..., qui sont suffisamment précis et concordants, que M. B..., qui est devenu chef de poste en 2011, a toléré la consommation d'alcool durant les heures de service dans le local du poste de police municipale durant plusieurs années.

M. B... a reconnu cette consommation d'alcool devant le conseil de discipline en la minimisant au motif qu'elle s'est déroulée de manière occasionnelle et dans un cadre festif.

Dans ces conditions, les arguments de M. B... tirés de ce que ce n'est pas l'ensemble des agents du poste de police municipale qui font état de cette pratique mais seulement sept agents, que certains témoignages seraient motivés par une rancune à son endroit pour avoir reprochés à ces agents des comportements répréhensibles, qu'il est l'auteur de notes de service portant des consignes strictes sur l'interdiction de consommer de l'alcool en service, et que la période durant laquelle cette pratique a été observée n'est pas strictement définie, ne contredisent pas sérieusement la réalité des faits de consommation d'alcool et de tolérance de cette consommation au sein du service.

Il résulte également des termes du rapport circonstancié diligenté par le maire de la commune de ..., que M. B... a tenu des propos déplacés et vulgaires aux agents placés sous son autorité, sur les habitants de la commune, ainsi que sur certains membres du conseil municipal, et qu'il a donné des surnoms dégradants à certains fonctionnaires de la police municipale, qu'il a placardé des photos-montages outranciers dans les locaux du poste de police municipale, et qu'il s'est servi des images d'une vidéo surveillance pour décrédibiliser un policier municipal vis-à-vis du maire et du directeur général des services de la commune. Dans ces conditions, si M. B... fait valoir que le climat au sein du service de la police municipale était délétère et produit des témoignages favorables en sa faveur, les faits reprochés portant atteinte à la dignité des fonctions de policier municipal doivent être regardés comme établis.

C'est à bon droit que le procureur de la République près le tribunal de grande instance d'Aix-en-Provence a retiré son agrément d'agent de police municipale ainsi que de la décision, portant rejet de son recours gracieux formé.

Les mesures disciplinaires engagées contre l'intéressé, qui soit avaient été retirées, soit annulées à la date des décisions attaquées ne sauraient révéler, par elles-mêmes, une altération du lien de confiance entre le maire et le requérant justifiant le retrait d'agrément de policier municipal.

Les premiers juges ont considéré que le procureur de la République aurait pris la même décision de retrait d'agrément au vu des seuls manquements de l'intéressé liés à la tolérance d'une consommation d'alcool au poste de police municipale et des atteintes à la dignité des fonctionnaires placés sous son autorité.

#### **5. Révocation fondée pour l'agent qui a participé à des événements sportifs et à Koh lanta sans autorisation en arrêt maladie (CAA de LYON, 3ème chambre, 12/01/2022, 19LY03573)**

Un agent a participé, sans en informer son employeur et alors qu'elle était en arrêt de travail aux championnats du Monde et aux championnats d'Europe " vétérans " d'épée, qui se sont déroulés en Hongrie et en Grande-Bretagne, qu'elle a, entre le printemps et l'été 2015, toujours sans informer son employeur, participé au tournage de l'émission de télé-réalité " Koh Lanta ", pour lequel elle a été rémunérée en qualité d'intermittente du spectacle, et qu'elle a sans interruption depuis 2014, et sans autorisation de son employeur, dispensé des cours de gymnastique et a refusé de donner toute explication sur cette activité rémunérée.

L'agent a continué à dispenser des cours de gymnastique dans une commune voisine, malgré les mises en garde de son employeur, que sa participation largement médiatisée à des compétitions sportives et à une émission de télé-réalité relayée par affichage sur son lieu de travail, alors que ses collègues étaient sollicités au titre de son remplacement, a entravé le bon fonctionnement du service, instaurant parmi les collègues de cet agent un sentiment d'injustice et des difficultés managériales. Le jugement attaqué a également considéré, sans être critiqué sur ces points, que la circonstance que la participation de Mme B... à des compétitions sportives n'ait fait l'objet d'aucune rémunération est sans incidence sur le caractère fautif de son comportement et que le conseil de discipline de recours ne pouvait retenir l'existence d'un contexte particulier résultant de l'attente par Mme B... de son reclassement professionnel depuis septembre 2014, alors que l'avis de la commission de réforme prononçant son inaptitude définitive au poste de maître-nageur n'est intervenu que le 4 juin 2015.

Mme B... avait déjà délibérément menti à son employeur en 2011 pour participer à un raid en Guyane et produit à cet effet un faux certificat médical pour justifier de son absence, ce qui a conduit son employeur à informer le président du conseil départemental de l'ordre des médecins ainsi qu'il est justifié au dossier de première instance. Ainsi, elle ne pouvait ignorer l'illégalité de ses activités accessoires.

Eu égard, en outre, aux multiples manquements reprochés et à leur caractère répété, et compte tenu de leur médiatisation, dont elle s'est, elle-même, rendue coupable, la requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que les premiers juges ont retenu que le conseil de discipline de recours a commis une erreur d'appréciation en substituant à la sanction de révocation une exclusion temporaire de fonctions de deux ans, assortie d'un sursis d'un an.

## **6. Conseil d'Etat, 5 avr. 2022, n° 447631, min. Transition écologique c/ SCI Familiale Triguel**

En matière d'urbanisme, cet arrêt précise que, lorsqu'un juge pénal fixe un délai pour la réalisation de travaux (mettre en conformité, démolir ou réaffecter des lieux ou des ouvrages) et que ce délai est expiré, l'autorité administrative a l'obligation de faire procéder d'office aux travaux nécessaires, en cas de carence de la personne condamnée. L'autorité compétente n'a pas à attendre le prononcé d'une astreinte. L'arrêt indique que toute inertie ou refus d'intervenir de la part de cette autorité administrative est susceptible d'engager sa responsabilité pour faute.

## **7. Décret n° 2022-767 du 2 mai 2022 portant diverses modifications du code de la commande publique**

Ce décret vient compléter les mesures de la loi climat et résilience.

Les principaux changements à retenir sont :

- l'interdiction du critère unique du prix (entrée en vigueur : 21 août 2026)

L'article L.2152-7 du code de la commande publique est modifié. Ainsi, le marché est attribué à l'offre « économiquement la plus avantageuse sur la base d'un ou plusieurs critères objectifs, précis et liés à l'objet du marché ou à ses conditions d'exécution ». La modification ajoute « qu'au moins un de ces critères prend en compte les caractéristiques environnementales de l'offre ».

Par conséquent, si l'acheteur fait le choix de ne retenir qu'un seul critère de sélection, seul le critère unique du coût global, intégrant nécessairement des considérations environnementales, pourra désormais être retenu.

- l'abaissement du seuil d'application (de 100 millions à 50 millions par an) de l'obligation d'élaborer un schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER).

- la possibilité pour les acheteurs d'exclure de la procédure tous les candidats qui n'ont pas respecté leur obligation d'établir un plan de vigilance (L.225-102-4 du code de commerce)

## **8. Règlement UE n°2022/576 du Conseil du 8 avril 2022**

Ce règlement prévoit de nouvelles mesures restrictives contre la Russie eu égard à ses actions pour déstabiliser l'Ukraine dont :

- l'interdiction d'attribuer ou de poursuivre l'exécution des marchés publics ou contrats de concession avec les personnes, organismes ou entités détenues par une personne russe (marché ou concession dont le montant est égal ou supérieur aux seuils européens)

- résiliation des contrats en cours (tout contrat passé avant le 9 avril 2022 et toujours en cours doit être résilié avant le 10 octobre 2022).

La résiliation des contrats en cours ne pourra donner lieu à aucune indemnisation du titulaire.

## **9. CAA Marseille, 4 avril 2022, "Département des Bouches-du-Rhône"**

Le juge rappelle ici l'importance d'apporter des précisions suffisantes sur les critères et sous-critères d'attribution définis pour comparer les offres.

Le département des Bouches-du-Rhône avait lancé une consultation pour la conclusion d'un accord-cadre et avait fixé dans son règlement de consultation la liste des critères permettant le jugement des offres. Le critère valeur technique était décomposé en plusieurs sous-critères faisant l'objet d'une pondération, pour autant la description de l'un des sous-critères était formulée de manière trop imprécise. Pour rappel, conformément à l'article L.2152-7 du code de la commande publique un marché public doit être « attribué au soumissionnaire ou, le cas échéant, aux soumissionnaires qui ont présenté l'offre économiquement la plus avantageuse sur la base d'un ou plusieurs critères objectifs, précis et liés à l'objet du marché public ou à ses conditions d'exécution » de manière à ce que les candidats d'une consultation aient une vision claire des attentes du pouvoir adjudicateur.

## Comprendre et intégrer le Code général de la Fonction publique

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022

(source [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr))

### LE CODE GÉNÉRAL de la FONCTION PUBLIQUE

est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022

#### DE QUOI S'AGIT-IL?

La **CODIFICATION** de l'ensemble des textes statutaires régissant la **FONCTION PUBLIQUE**

#### À DROIT CONSTANT

- IL N'APPORTE AUCUNE MODIFICATION AU DROIT EXISTANT
- IL SIMPLIFIE LE DROIT EN SUPPRIMANT LES DOUBLONS

→ IL RASSEMBLE LES **DISPOSITIONS COMMUNES** DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES TOUT EN CONSERVANT LES **SPÉCIFICITÉS** DE CHACUNE

grâce à un **PLAN THÉMATIQUE**



#### L'OBJECTIF

### SIMPLIFICATION

RENDRE LE DROIT ACCESSIBLE ET LISIBLE PAR TOUTES ET TOUS

SON CHAMP D'APPLICATION

LES **3** VERSANTS de la FONCTION PUBLIQUE



**5,6 millions** d'agents publics concernés

Et pas seulement les juristes... Mais aussi les gestionnaires RH, les encadrants et tous ceux qui veulent connaître leurs droits!

PLUSIEURS EXCEPTIONS par exemple :

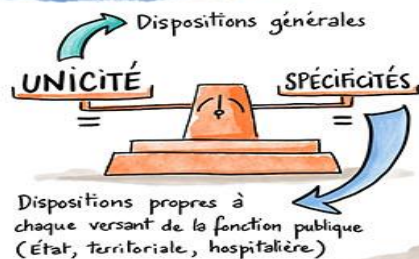
- Les militaires
- ou Les magistrats

**TITULAIRES & CONTRACTUELS**

### LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

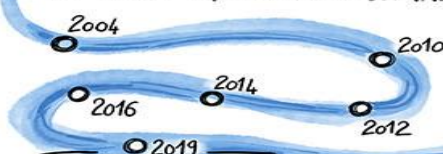
EST CONSTITUÉ DE **8 LIVRES**

|                           |  |
|---------------------------|--|
| ( LIVRE I <sup>ER</sup> ) | DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS                                     |
| ( LIVRE II )              | EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL                          |
| ( LIVRE III )             | RECRUTEMENT  |
| ( LIVRE IV )              | PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES         |
| ( LIVRE V )               | CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL                                     |
| ( LIVRE VI )              | TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS   |
| ( LIVRE VII )             | RÉMUNÉRATION ET ACTION SOCIALE   |
| ( LIVRE VIII )            | PRÉVENTION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL |



### LA CRÉATION DU CODE :

UN LONG CHEMIN QUI N'EST PAS FINI



Loi de Transformation de la Fonction publique : **HABILITATION À LÉGI-FÉRER PAR ORDONNANCE**

**ORDONNANCE** du 24 nov. 2021 (JO du 5 déc. 2021)

