



Actualités statutaires

Le mensuel n° 312

L'essentiel du statut en date du 28 février 2022

Textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

Au sommaire

À retenir

- Maintien du 1/2 traitement avant admission à la retraite pour invalidité
- Non-respect du préavis de licenciement

À voir également

Textes officiels

- « Loi 3DS » et fonction publique
 - Déclaration de situation patrimoniale ou d'intérêts
 - Personnels des centres de santé
 - Directeurs de l'ASE
 - Services communs
 - Transfert de compétences
 - Groupes d'élus
 - Statut de l' élu local
 - Mise à disposition dérogatoire
 - Sensibilisation aux risques naturels en outre-mer
- Statut des assistants familiaux
 - Rémunération des assistants familiaux
 - Week-end de repos mensuel
 - Limite d'âge des assistants familiaux
 - Cumul d'employeurs
 - Gestion de l'agrément

- Congé d'adoption partagé
- NBI des secrétaires de mairie
- Application du CGFP et logement de fonction
- Extension du champ d'application du CTI
- Validation des services de contractuel
- Maîtres-chiens de police municipale
- Seuil d'affiliation à la CNRACL
- Concours de conservateur du patrimoine
- « Concours Talents »
- Congé de formation syndicale
- DSN

Circulaires

- Santé mentale dans la fonction publique
- Dématérialisation des contrats d'apprentissage

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 16 février 2022

Foire aux questions

A retenir

Maintien du 1/2 traitement avant admission à la retraite pour invalidité

Le demi-traitement maintenu par la collectivité dans l'attente de l'avis de la CNRACL ne présente pas un caractère provisoire et reste **définitivement acquis à l'agent**.

En l'**absence de disposition législative ou réglementaire permettant d'adapter les dispositions statutaires** relatives au maintien du demi-traitement (art. [17](#) et [37](#) du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987), l'agent peut bénéficier **cumulativement**, sur une même période, d'une pension de retraite versée rétroactivement après avis favorable de la CNRACL et d'un demi-traitement.

 [CAA Nancy n° 20NC00553](#) du 3 février 2022

Notre éclairage

La cour administrative d'appel de Nancy se conforme à la **position de principe adoptée par le Conseil d'Etat** sur le caractère définitif du demi-traitement ([CE n° 412684](#) du 9 novembre 2018, à propos d'un agent placé rétroactivement en disponibilité d'office). A notre connaissance, deux cours administratives d'appel s'étaient prononcées depuis 2018 sur cette question :

- [CAA Bordeaux n° 17BX00710](#) du 13 février 2019, dans le même sens que le Conseil d'Etat et la cour administrative d'appel de Nancy (arrêt commenté) ;
- [CAA Lyon n° 20LY02256](#) du 30 septembre 2021, en sens contraire : « **aucune disposition législative ou réglementaire ne donne le droit de cumuler** un demi-traitement avec la pension de retraite pour la même période. Il en résulte que l'administration est fondée à recouvrer les traitements versés à l'agent public dont l'admission à la retraite a été prononcée rétroactivement ».

Non-respect du préavis de licenciement

La circonstance que le préavis auquel l'agent contractuel avait droit n'a pas été respecté **n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de la décision de licenciement**, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

L'agent contractuel illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis peut demander le **versement d'une indemnité** correspondant au préjudice résultant de cette privation.

 [Avis CE n° 457135](#) du 4 février 2022 publié au Journal officiel du 11 février 2022

Notre éclairage

En se prononçant dans le sens de l'annulation partielle du licenciement, le Conseil d'Etat opère un **revirement de jurisprudence** sur les conséquences de la privation du préavis ([CE n° 273244](#) du 14 mai 2007, [CE n° 366309](#) du 6 novembre 2013, [CAA Bordeaux n° 16BX01072](#) du 29 mars 2018) et renoue avec sa **position antérieure** ([CE n° 91738](#) du 28 mars 1990, [CE n° 162017](#) du 13 octobre 1997).

« Loi 3DS » et fonction publique

Compte tenu de son objet, la [loi n° 2022-217](#) du 21 février 2022 ne concerne pas spécifiquement la fonction publique. Toutefois, plusieurs dispositions de cette loi qui compte 271 articles ont une incidence sur le personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Notre éclairage

Après celle issue de la [loi n° 2019-1461](#) du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, cette « nouvelle étape de la décentralisation » est organisée autour des axes suivants à l'origine de l'intitulé de la loi (dite « loi 3DS ») :

- **différenciation** : les délégations de compétences aux collectivités territoriales et le champ d'action de leur pouvoir réglementaire sont étendus ;
- **décentralisation** : le transfert de certains blocs de compétences est poursuivi ;
- **déconcentration** : la capacité d'appui des services territoriaux de l'État est renforcée au profit des collectivités territoriales ;
- **simplification** du fonctionnement des institutions locales.

Déclaration de situation patrimoniale ou d'intérêts (art. [224](#) et [225](#))

A titre de simplification, les **agents publics occupant un emploi fonctionnel ou de responsable de cabinet** tenus de transmettre leur **déclaration de situation patrimoniale** à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) sont **dispensés de cette obligation** en cas de cessation de fonctions avant l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'entrée en fonctions.

Notre éclairage

Pour plus de précisions sur la **liste des emplois fonctionnels et de cabinet concernés**, voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 257](#), janvier 2017, p. 6 et [Actualités statutaires - le mensuel n° 250](#), mai 2016, p. 3.

En ce qui concerne les **responsables de cabinet** (directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales des collectivités de plus de 20 000 habitants), la loi prévoit pour la **déclaration d'intérêts** :

- la **même dispense** de transmission à la HATVP en cas de cessation de fonctions dans les deux mois ;
- la mise en place d'une **déclaration d'intérêts unique**, éventuellement actualisée, en cas d'exercice d'une nouvelle fonction de responsable de cabinet, si une telle déclaration a été établie depuis moins de six mois.

Ces dispositions entrent en vigueur le **23 février 2022** (lendemain de la publication de la loi).

Personnels des centres de santé (art. [127](#))

Depuis le **23 février 2022** (lendemain de la publication de la loi), est reconnue aux communes, aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et aux départements la possibilité de recruter leur personnel **en qualité d'agent territorial** (fonctionnaire ou agent contractuel de droit public), au sein des centres de santé **dont ils assurent la gestion**.

Notre éclairage

Sont concernés les professionnels médicaux (médecins et chirurgiens-dentistes), les auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes, aides-soignants, psychologues, ostéopathes, pharmaciens de laboratoire...) et les personnels administratifs.

Jusqu'à présent, le recrutement ne pouvait statutairement avoir lieu **que sous le régime du salariat**. Afin de sécuriser la situation de ces personnels, la « loi 3DS » donne une base légale à la pratique existante de la nomination, par les collectivités territoriales et les EPCI, au sein de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (y compris par voie de détachement de la fonction publique hospitalière ou d'Etat).

Directeurs de l'ASE (art. [143](#))

Les directeurs des établissements des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance (ASE) seront **transférés dans la fonction publique territoriale**, par le biais du détachement, au plus tard le **20 février 2023**. Le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable leur est conservé, s'ils y ont intérêt.

Notre éclairage

En l'état actuel du droit, ces personnels appartiennent au corps des **directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) de la fonction publique hospitalière** (FPH). Relevant de la catégorie A+, ils seront détachés dans le cadre d'emplois des **administrateurs territoriaux**.

Il s'agit de répondre à la demande de certains présidents de conseils départementaux qui, malgré leur autorité sur les services de l'ASE, n'ont juridiquement pas le pouvoir de nomination et l'autorité hiérarchique sur ces directeurs.

Dans le même délai, les **agents contractuels** exerçant ces fonctions relèveront de plein droit des conseils départementaux. Les stipulations de leur contrat en cours demeureront applicables.

Notre éclairage

Ce transfert dans la FPT n'est applicable ni aux **directeurs adjoints**, ni aux autres agents des établissements de l'ASE qui continuent de relever de la FPH.

Services communs (art. [180](#))

Depuis le **23 février 2022** (lendemain de la publication de la loi), l'**autorité fonctionnelle** des agents des services communs constitués entre une intercommunalité et au moins l'une de ses communes membres appartient au maire ou au président de l'EPCI à fiscalité propre (EPCI-FP), **selon que la mission est réalisée pour le compte de la commune ou de l'EPCI-FP**.

Notre éclairage

Les maires des communes pour le compte desquelles la mission est réalisée se voient ainsi **restituer le pouvoir** de transmettre leurs demandes et instructions aux agents des services communs, **quand bien même l'EPCI-FP en est le gestionnaire**.

Transfert de compétences (art. [40](#), [43](#) et [151](#))

La « loi 3DS » précise les conditions de **mise à disposition** des personnels concernés (fonctionnaires de l'Etat, salariés de SNCF Réseau) par les nouveaux transferts de compétences aux **régions** (autoroutes, routes, infrastructures ferroviaires...).

Groupes d'élus (art. [171](#))

Depuis le **23 février 2022** (lendemain de la publication de la loi), le **plafond des crédits affectés aux groupes d'élus** des communes et des EPCI-FP de plus de 100 000 habitants, des départements et des régions, soit 30 % du total des indemnités de fonction annuelles versées aux élus de la collectivité ou de l'établissement, doit s'entendre comme **incluant les charges sociales auxquelles ces indemnités sont soumises**.

Notre éclairage

La nouvelle rédaction a pour objet de **clarifier la base de référence** à partir de laquelle le plafond de dépenses est déterminé et de **sécuriser les délibérations** des collectivités concernées : le calcul de 30% comprend les indemnités brutes et les charges sociales afférentes à ces indemnités.

Par « charges sociales », il convient d'entendre la **part patronale des cotisations au régime général de la sécurité sociale et au régime de l'Ircantec** auxquelles les indemnités de fonction sont soumises.

La **participation de la collectivité au financement de la retraite par rente** (Fonpel ou Carel) n'est pas prise en compte pour le calcul du plafond dans la mesure où elle ne constitue pas à proprement parler une charge sociale obligatoire en raison du **caractère facultatif** de l'adhésion à un tel régime.

Statut de l'élu local (art. [218](#), [220](#), [224](#) et [225](#))

Le régime des **autorisations d'absence pour assister à des réunions** dont bénéficient les élus locaux lorsqu'ils exercent par ailleurs une activité professionnelle (salariés ou agents publics) est complété.

Depuis le 23 février 2022 (lendemain de la publication de la loi), la participation aux **réunions d'organismes nationaux** au sein desquels siègent les élus en qualité de représentants d'associations nationales d'élus locaux figure parmi les hypothèses ouvrant droit à ces autorisations d'absence.

Notre éclairage

Sont concernés notamment l'**IRCANTEC**, au conseil d'administration de laquelle siègent des représentants de l'Association des maires de France (AMF), de l'Association des départements de France (ADF) et de Régions de France (RDF), ou encore le **Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche** (CNESER), où siègent deux représentants désignés par les associations de collectivités territoriales, dont un représentant les régions.

Par ailleurs, tout élu local pourra consulter un **référént déontologue** dans l'exercice de son mandat afin de garantir le respect des principes déontologiques figurant dans la **charte de l'élu local**.

Un **décret** déterminera les modalités et les critères de désignation des référents déontologues.

Notre éclairage

La « loi 3DS » donne un **cadre légal** aux collectivités qui ont déjà mis en place des structures déontologiques compétentes à l'égard des élus, notamment en matière de **conflits d'intérêts**, à l'instar de ce qui existe pour les agents publics.

En outre, les **mesures de simplification relatives aux déclarations de situation patrimoniale ou d'intérêts** évoquées à propos des agents publics (voir ci-dessus) sont applicables aux élus locaux depuis **le 23 février 2022** (lendemain de la publication de la loi).

Mise à disposition dérogatoire (art. [209](#))

Un dispositif **expérimental** de mise à disposition des fonctionnaires territoriaux est mis en place **pour une durée de 5 ans à compter de la publication à venir d'un décret d'application**, auprès d'organismes d'intérêt général, de fondations ou associations reconnues d'utilité publique, **pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet** prévu par leurs statuts.

Notre éclairage

Le statut permet actuellement la mise à disposition de fonctionnaires auprès des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs mais **pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes**.

Dans le cadre du dispositif qui a pour objectif d'étendre à la FPT le « **mécénat de compétence** » du secteur privé, le périmètre de la mise à disposition est **plus large**. Sont ainsi concernés notamment les organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire...

Les **dérogations par rapport au droit commun** portent sur la durée de la mise à disposition (18 mois renouvelable dans la limite d'une durée totale de 3 ans), l'obligation de remboursement (dispense possible) et l'information de l'assemblée délibérante (communication avant l'examen du budget de l'état des fonctionnaires mis à disposition).

Un **décret en Conseil d'Etat** précisera les modalités concrètes d'application du dispositif.

Sensibilisation aux risques naturels en outre-mer (art. [241](#))

Un **décret** déterminera la périodicité et le contenu de la formation de sensibilisation aux risques naturels dispensée dans le cadre des **formations d'intégration et de professionnalisation** aux agents territoriaux en fonction en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

 [Loi n° 2022-217](#) du 21 février 2022 publiée au Journal officiel du 22 février 2022

Statut des assistants familiaux

La [loi n° 2022-140](#) du 7 février 2022 relative à la protection des enfants a notamment pour objet de faire évoluer les conditions d'exercice des assistants familiaux fixées en dernier lieu par la [loi n° 2005-706](#) du 27 juin 2005.

Notre éclairage

Les mesures adoptées constituent en grande partie la traduction législative de la [Stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance pour 2020-2022](#) présentée par le gouvernement le 14 octobre 2019 et plus particulièrement de l'un de ses objectifs consistant à « moderniser et soutenir les conditions de travail et d'exercice des assistants familiaux et des lieux de vie et d'accueil » (voir [QE n° 32991](#), JO (AN) du 6 avril 2021 signalée dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 303](#), avril 2021, p. 7).

Rémunération des assistants familiaux (art. 28)

Plusieurs dispositions visent à sécuriser le métier et à le rendre plus attractif **en améliorant la situation financière** des assistants familiaux :

- **plancher de rémunération égal au SMIC mensuel dès le premier enfant accueilli** (au lieu de 120 fois le taux horaire du SMIC en accueil continu) ;
- **nouvelle indemnité** au moins égale à 80 % du salaire en cas d'**accueil d'un nombre d'enfants inférieur à celui prévu par le contrat** (en remplacement de l'indemnité d'attente au moins égale à 2,8 fois le taux horaire du SMIC et versée uniquement lorsque l'assistant familial n'a aucun enfant confié) ;
- versement de l'**intégralité de la rémunération en cas de suspension de l'agrément** (et non plus de l'indemnité compensatrice au moins égale à 50 fois le taux horaire du SMIC correspondant à la fonction globale d'accueil) ;
- revalorisation de l'**indemnité de disponibilité** pour les accueils urgents et de courte durée à un niveau supérieur à celui de la nouvelle indemnité prévue en cas d'accueil d'un nombre d'enfants inférieur à celui prévu par le contrat (80 % du salaire à la place du montant minimum fixé actuellement par décret à 2,25 fois le taux horaire du SMIC).

Pour permettre l'application de la nouvelle indemnité versée en cas d'accueil non réalisé, le **contrat de travail** devra désormais préciser le **nombre de mineurs ou de jeunes majeurs de moins de 21 ans susceptibles d'être confiés** à l'assistant familial par son employeur dans les limites prévues par l'agrément.

Les assistants familiaux spécialisés dans les accueils urgents et de courte durée qui ouvrent droit à une compensation spécifique (indemnité de disponibilité) ne seront pas éligibles à la nouvelle indemnité en cas d'accueil non réalisé.

Ces mesures entreront en vigueur à une date fixée par décret, et **au plus tard le 1^{er} septembre 2022**.

Notre éclairage

Les **dispositions réglementaires du CASF relatives à la rémunération** des assistants familiaux **devront être modifiées par décret** pour prendre en compte les principes fixés par la loi.

Ce sera le cas notamment pour l'[article D. 423-23](#) du CASF qui détermine les éléments de la rémunération des assistants familiaux et son montant minimal en cas d'accueil continu. A ce propos, les [travaux parlementaires](#) précisent qu'« en rehaussant le seuil minimal de rémunération pour un unique enfant, le dispositif proposé entraîne[ra] aussi une **hausse du seuil pour le second et le troisième enfant** » et que « la revalorisation [...] des blocs des second et troisième enfants, déterminée par le décret d'application, [...] **reste [...] inconnue** ».

Week-end de repos mensuel (art. 29)

Les assistants familiaux peuvent se voir attribuer **un samedi et un dimanche de repos consécutifs** au moins une fois par mois, **à charge pour le contrat de travail de le prévoir**.

S'il a été prévu au contrat, le week-end de repos mensuel est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- **accord préalable de l'employeur** accordé sous réserve de l'intérêt de l'enfant apprécié en fonction, notamment, des besoins psychologiques et affectifs de ce dernier et des possibilités de remise à la famille naturelle ;
- organisation par l'employeur des **modalités de placement de l'enfant** dont l'assistant familial a été autorisé à se séparer pendant le week-end de repos mensuel.

Cette disposition entre en vigueur le **9 février 2022** (lendemain de la publication de la loi).

Notre éclairage

Selon l'objet de l'[amendement](#) à l'origine de ce dispositif, il s'agit de la consolidation juridique des **week-ends dits « de répit » ou « pour souffler »** qu'offrent déjà aux assistants familiaux certains départements.

Limite d'âge des assistants familiaux (art. 31)

Par dérogation à la limite d'âge des agents contractuels, l'assistant familial employé par une personne morale de droit public peut poursuivre son activité **au-delà de 67 ans** afin d'accompagner le jeune qu'il accueille au plus tard jusqu'à ses 21 ans, **sous certaines conditions** :

- demande de l'assistant familial auprès de l'employeur ;
- autorisation de l'employeur **après avis du médecin de prévention** ;
- dérogation accordée pour **un an renouvelable chaque année**, après avis du médecin de prévention, **sans pouvoir excéder 3 ans au total**.

Cette disposition entre en vigueur le **9 février 2022** (lendemain de la publication de la loi).

Notre éclairage

Cette souplesse visant à **éviter les ruptures de prise en charge lors du départ à la retraite** de l'assistant familial avait été accordée par une circulaire ministérielle du 4 juillet 1984 dont la jurisprudence administrative avait estimé qu'elle était dépourvue de toute valeur réglementaire ([CAA Bordeaux n° 16BX01504](#) du 28 mai 2018).

Cumul d'employeurs (art. 28)

Le contrat de travail pourra, **sous conditions**, interdire (clause d'exclusivité) ou restreindre les possibilités de cumul d'employeurs.

Notre éclairage

Cette question du cumul d'employeurs doit être distinguée de celle du cumul de la fonction d'assistant familial **avec une autre activité professionnelle** ([art. D. 422-7](#) du CASF).

Selon les [travaux préparatoires](#) de la loi, la mesure adoptée vise à répondre aux difficultés rencontrées par certains départements dans la gestion de leurs assistants familiaux qui concluent des contrats d'accueil avec des **services de placement privés** pour se voir confier autant d'enfants que l'agrément le prévoit et limiter ainsi le risque de précarité salariale.

Comme l'évoque le [rapport d'évaluation de la loi de 2005](#) précitée, « ce cumul peut impliquer le fait qu'un même assistant familial soit rémunéré pour le même travail selon deux **grilles différentes**, en fonction de la qualité de ses employeurs ». Ont également été évoquées parmi les contraintes liées au cumul des employeurs la **nécessité d'une importante coordination entre les différents acteurs** et la difficulté d'intégration des assistants familiaux dans plusieurs équipes dont l'organisation et la culture sont différentes. La limitation du cumul d'employeurs est présentée aussi comme étant la **contrepartie des garanties de rémunération** accordées aux assistants familiaux, et en particulier de l'indemnité instaurée en cas de nombre d'enfants accueillis inférieur à celui prévu par le contrat de travail.

Pour pouvoir imposer ces stipulations dans le contrat de travail, l'employeur devra être en mesure :

- soit de **confier autant d'enfants que le nombre fixé par l'agrément** détenu par l'assistant familial ;
- soit de **compenser ces restrictions** par un salaire égal à celui dont l'assistant familial aurait bénéficié s'il avait effectivement accueilli autant d'enfants que son agrément le permet.

Il pourra être **dérogé à cette exclusivité ou à ces restrictions**, avec l'accord de l'employeur, en cas de situation « exceptionnelle et imprévisible ».

Notre éclairage

Interrogé à ce sujet, le [Gouvernement](#), a indiqué que cela correspondrait notamment à des situations où l'employeur doit **en urgence** confier un enfant à l'assistant familial **en surnombre** par rapport à ce que prévoit son agrément.

Ces dispositions seront applicables à une date fixée par décret, et **au plus tard le 1^{er} septembre 2022**. Elles ne concerneront pas les assistants familiaux spécialisés dans les accueils d'urgence et de courte durée.

Notre éclairage

Selon l'[étude d'impact](#) du projet de loi, il conviendra de **mettre à jour les textes réglementaires** et en particulier d'insérer un nouvel article au sein de la section I « Modalités de recrutement et conditions d'emploi » ([art. R. 422-2 à D. 422-7](#)) du titre II du CASF sur les assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales de droit public.

Gestion de l'agrément (art. [21](#) et [30](#))

En cas de **retrait d'agrément** motivé notamment par la commission de faits de violence à l'encontre des mineurs accueillis, l'intéressé ne pourra se voir octroyer un **nouvel agrément dans le même département ou un autre avant l'expiration d'un délai approprié**.

Cette disposition s'appliquera tant aux **agréments des assistants familiaux qu'à ceux des assistants maternels**.

Une **base nationale de données** gérée par un **groupement d'intérêt public** créé par la loi recensera :

- les suspensions et les retraits d'agrément des assistants maternels et familiaux afin de garantir l'opposabilité du retrait de l'agrément en cas de changement de département ;
- les agréments délivrés aux assistants familiaux pour permettre aux employeurs de s'assurer de la validité des agréments des professionnels qu'ils emploient.

Le délai d'opposabilité du retrait de l'agrément ainsi que les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement de la base nationale seront définis par **décrets**.

Par ailleurs, **à compter du 9 février 2022** (lendemain de la publication), la **validité de l'agrément des assistants familiaux en cas de déménagement** dans un autre département est subordonnée, comme pour les assistants maternels, à l'examen du nouveau logement par le département du lieu d'installation.

Enfin, la **procédure d'instruction des demandes d'agrément** par le département prévoit à compter du **1^{er} novembre 2022** l'obligation de contrôle du **fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles** (FIJAIS) des majeurs ou mineurs d'au moins 13 ans vivant au domicile de l'assistant familial ou de l'assistant maternel (et non plus simplement celui du bulletin n° 2 des majeurs vivant au domicile de l'intéressé).

 [Loi n° 2022-140](#) du 7 février 2022 publiée au Journal officiel du 8 février 2022

Congé d'adoption partagé

La loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption **modifie la rédaction de l'article L. 1225-40 du code du travail** qui fixe la durée du congé d'adoption lorsqu'il est partagé entre les deux parents : à compter du **23 février 2022** (lendemain de la publication de la loi), le congé ainsi réparti ne peut être d'une **durée supérieure à la durée du congé prévue pour un seul parent** (soit 16, 18 ou 22 semaines, en fonction du nombre d'enfants).

Notre éclairage

Par renvoi, l'article L. 1225-40 du code du travail ainsi modifié est **applicable aux fonctionnaires et agents contractuels territoriaux** ([art. L. 631-8](#) du CGFP, art. [15](#) et [16](#) du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021).

Initialement, le texte subordonnait l'attribution de jours de congés supplémentaires en cas de répartition du congé entre les parents (25 jours ou 32 jours pour les adoptions multiples), à la condition d'un fractionnement limité à 2 périodes, dont **la plus courte était au moins égale à 25 jours**.

La nouvelle rédaction est présentée par les [travaux parlementaires](#) comme une **mesure de clarification** des modalités de répartition du congé d'adoption entre les parents.

 [Loi n° 2022-219](#) du 21 février 2022 publiée au Journal officiel du 22 février 2022, [art. 25](#)

NBI des secrétaires de mairie

Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 porte **de 15 à 30 points d'indice majoré** la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie des **communes de moins de 2 000 habitants**.

La modification de l'[annexe](#) au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 entre en vigueur le **2 mars 2022** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2022-281](#) du 28 février 2022 publié au Journal officiel du 1^{er} mars 2022

Notre éclairage

Cette revalorisation a pour effet d'aligner le nombre de points attribué aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants sur celui de la strate supérieure concernant les **directeurs généraux des services (DGS) des communes de 2 000 à 3 500 habitants** (et d'établissements publics locaux assimilés).

Application du CGFP et logement de fonction

Le décret n° 2022-250 du 25 février 2022 a pour objet de **remettre en vigueur le contenu de certaines dispositions légales abrogées** à l'occasion de l'entrée en vigueur de la partie législative du code général de la fonction publique (CGFP) lorsque ces dispositions comportaient des précisions de nature réglementaire.

Est ainsi notamment reprise à **droit constant** par le décret la **liste des emplois fonctionnels et des emplois de cabinet** pouvant ouvrir droit à l'attribution d'un **logement de fonction par nécessité absolue de service**, un véhicule et des frais de représentation.

Le décret entre en vigueur le **1^{er} mars 2022**.

 [Décret n° 2022-250](#) du 25 février 2022 publié au Journal officiel du 26 février 2022

Notre éclairage

Jusqu'à son abrogation par l'[ordonnance n° 2021-1574](#) du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, l'**article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990** constituait le fondement juridique de cette liste.

Extension du champ d'application du CTI

Notre éclairage

Pour rappel, la [loi n° 2021-1754](#) du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 a étendu le champ d'application du complément de traitement indiciaire (CTI) aux agents publics non médicaux (exclusion des médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens) relevant des trois fonctions publiques exerçant leurs fonctions dans d'**autres établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)**, créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements, **que les seuls EHPAD** (voir l'analyse de la LFSS dans [Le point sur... supplément au n° 310](#), décembre 2021, p. 6).

Le décret n° 2022-161 du 10 février 2022 complète le [décret n° 2020-1152](#) du 19 septembre 2020 afin de préciser le **montant du CTI pour les nouveaux bénéficiaires** énumérés par l'[article 42](#) de la LFSS pour 2022.

Fonctions	Type d'ESSMS	Points d'indice majoré *
Ensemble des personnels non médicaux	EHPAD au titre de l' accueil de jour sans hébergement	24 points au 1^{er} septembre 2020 49 points au 1^{er} décembre 2020
Ensemble des personnels non médicaux	Etablissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes âgées dépendantes financés par l' assurance maladie	49 points au 1^{er} juin 2021
Aide-soignant Infirmier Cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation Masseur-kinésithérapeute Pédicure-podologue Orthophoniste Orthoptiste Ergothérapeute Audioprothésiste Psychomotricien Sage-femme Auxiliaire de puériculture Diététicien Aide médico-psychologique Auxiliaire de vie sociale Accompagnant éducatif et social	<ul style="list-style-type: none"> services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) établissements et services non rattachés à un établissement de santé ou à un EHPAD, prenant en charge des personnes en situation de handicap et financés entièrement ou en partie par l'assurance maladie (instituts médico-éducatifs (IME), établissements et services d'aide par le travail (ESAT), foyers d'accueil médicalisés (FAM) ou des maisons d'accueil spécialisées (MAS) notamment) établissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes en situation de handicap financés par l'assurance maladie établissements et services assurant l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des addictions, notamment alcool, drogues (lits halte soins santé, lits d'accueil médicalisés, appartements de coordination thérapeutique...) établissements organisant un accueil de jour sans hébergement, hors EHPAD (accueils de jours autonomes) résidences autonomie et maisons d'accueil et de résidence pour l'autonomie, financées par l'assurance maladie 	49 points au 1^{er} octobre 2021

* Indemnité équivalente pour les agents contractuels dont le montant, défini par référence à la valeur du point d'indice, correspond à celui du CTI des fonctionnaires, après déduction des cotisations et des prélèvements sociaux.

Validation des services de contractuel

Un arrêté du 22 février 2022 précise le **déla**i de renvoi des pièces éventuellement manquantes dans le cadre de la procédure de validation des services d'agents contractuels pour la retraite modifiée par le [décret n° 2021-1604](#) du 9 décembre 2021 (voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 310](#), décembre 2021, p.19).

Ce délai est fixé à **6 mois à compter de la date à laquelle l'employeur a reçu la demande de la CNRACL** lui enjoignant de transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires.

A compter de l'expiration de ce délai, la Caisse dispose elle aussi d'un délai de 6 mois pour notifier sa décision au fonctionnaire.

L'arrêté entre en vigueur le **1^{er} janvier 2022**.

 [Arrêté du 22 février 2022](#) publié au Journal officiel du 26 février 2022

Maîtres-chiens de police municipale

Pris en application de la [loi n° 2021-646](#) du 25 mai 2021 (« Sécurité globale »), le décret n° 2022-210 du 18 février 2022 définit les conditions de création, de formation et d'emploi des brigades cynophiles de police municipale.

Il est notamment prévu que la **nomination en qualité de maître-chien** de police municipale est subordonnée aux **conditions** suivantes :

- production d'un **certificat médical** datant de moins d'un mois attestant que l'état de santé physique et psychique de l'agent n'est pas incompatible avec la conduite du chien de patrouille de police municipale ;
- suivi d'une **formation préalable dans la spécialité cynophile** (complétée par la suite par une formation d'entraînement périodique à cette spécialité).

Le décret entre en vigueur le **21 février 2022** (lendemain de la publication). Un **arrêté du ministre de l'intérieur** fixera le contenu et la durée de ces formations organisées par le CNFPT. **A titre transitoire**, l'obligation de suivi de la formation préalable ne s'applique pas aux maîtres-chiens de police municipale détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile **délivrée avant le 1^{er} janvier 2025**.

 [Décret n° 2022-210](#) du 18 février 2022 publié au Journal officiel du 20 février 2022

Seuil d'affiliation à la CNRACL

Pris en application de l'[article L.613-5](#) du code général de la fonction publique, le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 fixe à **28 heures** le seuil d'affiliation à la CNRACL des fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet (TNC).

 [Décret n° 2022-244](#) du 25 février 2022 publié au Journal officiel du 26 février 2022

Notre éclairage

Il s'agit de la **reprise par voie réglementaire** du seuil en vigueur jusqu'alors fixé par une [délibération du conseil d'administration de la CNRACL](#) du 3 octobre 2001.

Concours de conservateur du patrimoine

Le décret n° 2022-282 du 28 février 2022 modifie les épreuves des concours externe et interne des conservateurs du patrimoine à compter de 2023.

 [Décret n° 2022-282](#) du 28 février 2022 publié au Journal officiel du 1^{er} mars 2022

Notre éclairage

Pour rappel, au cours de sa [séance du 19 janvier 2022](#), le CSFPT avait examiné 3 projets de décrets modifiant respectivement le statut particulier, l'échelonnement indiciaire et les concours des conservateurs du patrimoine. A ce jour, seul le « décret concours » a été publié.

« Concours Talents »

Le décret n° 2022-265 du 25 février 2022 procède à quelques **ajustements pour la mise en œuvre des concours externes spéciaux**, dénommés « concours Talents » donnant accès à certaines écoles de service public dont l'Institut national d'études territoriales (INET) en qualité d'élève **administrateur** (voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 302](#), mars 2021, p. 5).

Il s'agit notamment :

- de prévoir l'obligation pour les candidats inscrits aux deux **concours, externes et « Talents »**, d'opter dès leur inscription pour le concours privilégié en cas de **double admission** ;
- de **restreindre l'accès dérogatoire** aux « concours Talents » des candidats n'ayant pas suivi une « prépa Talents » dans la mesure où ces cycles de formation sont devenus opérationnels.

Le décret entre en vigueur le **28 février 2022** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2022-265](#) du 25 février 2022 publié au Journal officiel du 27 février 2022

Congé de formation syndicale

Un arrêté du 26 janvier 2022 complète la **liste des centres et instituts** dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale prévu par l'[article L. 215-1](#) du code général de la fonction publique (intégration du centre d'étude et de formation sociale et syndicale-CEF2S - SNSPP-PATS, 20, avenue du Général-de-Gaulle, 33120 Arcachon).

 [Arrêté du 26 janvier 2022](#) publié au Journal officiel du 3 février 2022

DSN

Un arrêté du 9 février 2022 fixe dans un tableau annexé les données de la déclaration sociale nominative (DSN) que chaque organisme et administration destinataire est habilité à recevoir. L'arrêté du 7 mars 2019 ayant le même objet est abrogé.

Il entre en vigueur le **23 février 2022** (lendemain de la publication) pour les DSN transmises au titre des paies effectuées à compter de cette date.

 [Arrêté du 9 février 2022](#) publié au Journal officiel du 22 février 2022

Santé mentale dans la fonction publique

Cette circulaire conjointe des ministères de la santé et de la fonction publique vise à préciser les objectifs et les modalités du dispositif de **formation au secourisme en santé mentale** afin que celui-ci puisse être généralisé à l'initiative des employeurs publics, sur la base du volontariat des agents.

3 annexes portent sur le **cadrage des actions** de formation à mettre en place.

 [Circulaire NOR : TFPF2133602C](#) du 23 février 2022, *Ministères des Solidarités et de la Santé et de la transformation et de la fonction publiques*

Dématérialisation des contrats d'apprentissage

Pour **promouvoir l'apprentissage** dans les trois versants de la fonction publique, la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a mis en place une plateforme digitale dédiée à l'apprentissage public.

Depuis le **15 février 2022**, les employeurs publics peuvent remplir et télétransmettre aux services administratifs leurs contrats d'apprentissage (CERFA 10103-09) sur le site : contrat.apprentissage.beta.gouv.fr

 [Portail de la Fonction publique](#), DGAFP, février 2022 « *Employeurs publics : vos contrats d'apprentissage désormais en ligne* »

Séance du CSFPT du 16 février 2022

A l'ordre du jour de cette séance qui comprenait 3 projets de décrets a été ajouté l'examen [initialement prévu](#) le 15 décembre 2021 du décret relatif à la protection sociale complémentaire.

■ Protection sociale complémentaire (avis favorable)

Pris en application de l'article 88-3 de la loi du 26 janvier 1984 ([art. L. 827-9 à L. 827-11 du CGFP](#)) issu de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique, un projet de décret fixe :

- les **montants de référence déterminant la participation minimale** des collectivités territoriales au financement des risques santé (50% de 30 €, soit 15 €) et prévoyance (20% de 35 €, soit 7,00 €) ;
- les **garanties minimales** des contrats destinés à couvrir le **risque prévoyance**.

Sont également rappelées les dates d'effet prévues par l'ordonnance : **1^{er} janvier 2025** pour la couverture prévoyance et **1^{er} janvier 2026** pour la couverture santé, étant précisé que les collectivités respectant d'ores et déjà les dispositions prévues par le texte ne seront pas tenues de délibérer de nouveau sur les garanties de PSC.

■ Reclassement pour inaptitude physique (avis favorable)

Un projet de décret **met en cohérence** les dispositions du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 avec les modifications introduites par l'**ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020** (« Santé et famille ») dans les articles 81 et 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 ([art. L. 826-2 et L. 826-3 du CGFP](#)). Il précise :

- les modalités selon lesquelles une procédure de **reclassement** peut être engagée **en l'absence de demande du fonctionnaire** ;
- les cas d'anticipation et de report du point de départ de la **période de préparation au reclassement (PPR)** ainsi que les cas de prolongation de cette période.

■ Techniciens paramédicaux (avis favorable)

Deux projets de décrets statutaire et indiciaire ont pour objet de rattacher les **spécialités « diététicien », « technicien de laboratoire médical » et « préparateur en pharmacie hospitalière »** au cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Notre éclairage

Cette modification s'inscrit dans la continuité de la réforme qui, **au 1^{er} octobre 2020**, avait conduit à la **création de deux nouveaux cadres d'emplois de catégorie A** pour l'exercice de 7 des 10 spécialités du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux classé en catégorie B. Cette réforme ne concernait pas les 3 spécialités de « diététicien », « technicien de laboratoire médical » et « préparateur en pharmacie hospitalière » qui **continuaient de relever du cadre d'emplois de catégorie B des techniciens paramédicaux** (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 296](#), septembre 2020, p. 2).

Le passage en catégorie A des 3 dernières spécialités est la **transposition dans la FPT des dispositions similaires mises en œuvre dans la FPH** à l'issue des accords du « [Sécur de la santé](#) » du 13 juillet 2020 qui ont pris acte de la réingénierie des diplômes requis pour l'exercice de ces métiers.

Pour rappel, la **répartition des spécialités entre les deux cadres d'emplois de catégorie A** créés le 1^{er} octobre 2020 avait été modifiée le 1^{er} janvier 2022 en ce qui concerne les **psychomotriciens** : ces fonctions sont rattachées désormais au cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale et non plus à celui des masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 310](#), janvier 2022, p. 2).

Le projet de décret statutaire précise les **dispositions transitoires applicables en 2022**, et en particulier les **modalités d'intégration et de reclassement** des agents dans leur nouveau cadre d'emplois.

La date de la **prochaine séance** est fixée au **16 mars 2022**.

Foire aux questions

Cette page est réalisée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

- Un fonctionnaire de la Ville de Paris peut-il muter au sein d'une commune ?

Non. Un fonctionnaire titulaire d'un corps de la Ville de Paris ne peut pas être muté sur un emploi relevant de la fonction publique territoriale de droit commun. Cependant, il pourra s'il le souhaite, sous réserve que les conditions soient remplies, du respect de la procédure afférente et de l'accord de l'administration d'origine et d'accueil, être détaché dans un cadre d'emplois territorial (articles L411-1, L417-2, et L513-8 du Code général de la fonction publique).

- Un agent à temps partiel peut-il demander une modification des conditions d'exercice de son temps partiel avant le terme de l'autorisation en cours ?

Oui. La modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée (article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004).

- Les agents recrutés par le biais de la promotion interne sont-ils tenus de réaliser une formation d'intégration ?

Non. Les fonctionnaires recrutés suite à promotion interne sont automatiquement dispensés de la formation d'intégration (article 6 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008).

Dans les autres cas (par exemple suite à la dispense de stage prévue par certains statuts particuliers dans le cadre d'une nouvelle nomination sur un emploi de même nature), il appartient à l'agent de demander expressément une dispense de cette formation d'intégration (article L422-32 du Code général de la fonction publique).

- Est-ce qu'un fonctionnaire stagiaire peut faire l'objet d'un changement d'affectation au cours de son stage ?

Oui. Les fonctionnaires stagiaires nommés dans un emploi ont vocation à être titularisés dans un grade auquel correspondent différents emplois. Dans le cadre de son pouvoir d'organisation des services, l'autorité territoriale peut décider de changer l'affectation d'un agent au cours de sa période de stage (QE JO AN n° 29738 du 9 août 1999, CAA Versailles n° 06VE01105 du 28 décembre 2007).

Il convient toutefois d'être vigilant dans la mesure où :

- le stage de l'agent ne pourra être prorogé pour ce motif ;
- tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné (CAA Nantes n° 17NT03905 du 12 février 2019, CAA Paris n° 13PA00188 du 27 février 2014).

- Le conseil de discipline peut-il être maintenu en l'absence de l'agent ?

Oui, dès lors que l'administration l'a invité à construire sa défense, lui précisant qu'il a la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs, de citer des témoins et de présenter sa défense sous la forme d'un mémoire écrit. Pour ce faire, l'agent doit avoir bénéficié d'un délai suffisant. (CE n° 264449 du 6 janvier 2006).