



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 39 – MARS 2022

DOSSIER – P. 3
DEONTOLOGIE :
DEVOIR DE RESERVE

Dans ce numéro
Actualités P. 1 et 2
Agenda P. 2
Dossier P. 3 à 5
Focus P. 6 et 7

Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :
8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :
8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Site : www.cdg15.fr



Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

MISSIONS MUTUALISEES ENTRE CDG DANS LE CADRE DU SCHEMA DE COOPERATION REGIONALE

Mutualisation de la mission « Retraite » avec le CDG 26

Le Centre de Gestion du Cantal gère l'ensemble des dossiers RETRAITE pour le compte du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (CDG74) depuis 2020.

Force est de constater les compétences du CDG 15 en la matière. Le Centre de Gestion de la Drôme (CDG26) a souhaité nous confier également ses dossiers à compter du 1^{er} septembre 2022.

Actuellement, le CDG 74 compte 14 000 agents affiliés et le CDG 26, 5 500 agents affiliés. Quant au CDG 15, 2 500 agents sont gérés par nos services.

Ce partenariat est unique en France et permet au Cantal de se positionner et d'être reconnu au sein de notre région AuRA.

Mutualisation de la mission « Médiation » avec le CDG 43

Afin d'améliorer l'offre de prestations dispensée par le Pôle Santé au Travail, le CDG 15 a souhaité développer la mission **MEDIATION** en partenariat avec le CDG 43. Cette mutualisation permet une montée en compétence pour répondre aux attentes de nos collectivités relatives à la gestion des conflits.

Actualités du CDG 15

Agenda 2022

Commission de Réforme

Jeudi 24 mars
Jeudi 21 avril
Jeudi 19 mai
Jeudi 23 juin

Date limite de réception
des dossiers : 3 semaines
avant la séance

Comité Médical

Mardi 15 mars
Mardi 12 avril
Mardi 17 mai
Mardi 21 juin

CAP C - B - A

Mardi 12 avril
Mardi 11 octobre

CCP C - B - A

Mardi 12 avril
Mardi 11 octobre

CT

Mardi 8 mars
Jeudi 9 juin
Mardi 27 septembre
Mardi 22 novembre

Transmission des
dossiers au CDG15 →
1 mois avant la date du
CT ou de la CAP. Tout
dossier reçu hors délai
ne pourra pas être inscrit
à l'ordre du jour.

INTERIM : FORMATION DE SECRETAIRE DE MAIRIE



Une nouvelle session pour la formation de secrétaire de mairie débutera le 7 mars 2022 jusqu'au 20 octobre 2022.

Comme précédemment, elle compte 2 périodes, à savoir 521 heures de cours théoriques au Campus de la CCI et 521 heures en collectivités.

Contact : Sébastien GRAMOND – Mail : emploi@cdg15.fr

EXPERTISE PAIE

Le Centre de Gestion propose à ses collectivités/établissements publics une prestation permettant aux collectivités de déléguer la réalisation de leurs paies : LA PAIE A FACON.

Toutefois, sans avoir adhéré à cette prestation, les collectivités/établissements publics peuvent avoir recours à une intervention ponctuelle dans le cadre de l'expertise paie.

Pour ce faire, elles doivent conventionner avec le CDG15 et compléter la demande d'intervention.

Le coût de la prestation 2022 est de 50 € par intervention.

Contact : Thomas DESTAING – Mail : paie@cdg15.fr

PROMOTION INTERNE 2022



Les dossiers pour la promotion interne 2022 étaient à déposer au Centre de Gestion avant le 31 janvier 2022.

Les membres de la commission d'élaboration de la liste d'aptitude se réuniront le 15 mars 2022.

Pour rappel, les possibilités sont les suivantes :

- Au grade d'attaché (agent de catégorie A) : 1 possibilité
- Au grade d'attaché (agent de catégorie B) : 2 possibilités
- Au grade de rédacteur : 2 possibilités
- Au grade d'ingénieur : 1 possibilité
- Au grade de technicien principal de 2^{ème} classe : 1 possibilité
- Au grade d'agent de maîtrise – Catégorie C : pas de quota imposé
- Au grade d'éducateur des activités physiques et sportives : 1 possibilité à titre dérogatoire

LE DEVOIR DE RESERVE



Après un long examen parlementaire, la loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est promulguée le 20 avril 2016. Cette loi s'inscrit dans le prolongement direct des lois n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et n° 2015-306 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice par les élus locaux de leur mandat.

Ce texte renferme plusieurs objectifs :

- Réaffirmer les valeurs portées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui fondent la spécificité de l'action du fonctionnaire,
- Rénover le statut général de la fonction publique sur différents points et procédures (cumuls d'activités, protection fonctionnelle, positions statutaires, procédures disciplinaire),
- Intégrer les nombreuses jurisprudences en la matière,
- Soumettre les agents contractuels aux mêmes droits et obligations que les fonctionnaires.

Le chapitre Ier de la loi du 20 avril 2016 a pour objet la déontologie des agents publics et la prévention des conflits d'intérêts.

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, titre Ier du statut général des fonctionnaires applicable aux agents des trois versants de la fonction publique, est complétée d'une série de dispositions consacrées à la déontologie des fonctionnaires contenues dans les articles 1 à 11 de la loi « déontologie ».

Ces dispositions viennent modifier le chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 qui se trouve désormais intitulé : « *Des obligations et de la déontologie* ».

L'ensemble des dispositions de ce chapitre est applicable aux agents contractuels en application du nouvel article 32 de la loi de 1983, à l'exception de son article 30 relatif à la suspension en cas de faute grave.

Réf. : article 25 de la loi n° 83-634 (intégralement réécrit par l'article 1er de la loi n° 2016-483)

Le nouvel article 25 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que :

« Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.

Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.

Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité (...) ».

Les « valeurs » de la fonction publique sont ainsi intégrées dans le titre Ier du statut général des fonctionnaires. Il s'agit d'une consécration législative de principes dégagés par la jurisprudence et appelés à guider les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions.

□ **Obligation de dignité** : Applicable dans l'exercice des fonctions mais également dans la sphère privée, elle vise à s'assurer que le comportement de l'agent ne porte pas atteinte à la réputation de son administration.

□ **Obligations d'intégrité et de probité** : Obligation d'exercer ses fonctions de manière désintéressée et honnête avec respect et loyauté. Les manquements à ces obligations sont sanctionnés au niveau pénal (prise illégale d'intérêts, concussion, corruption passive, trafic d'influence, détournement de biens...).

□ **Obligation d'impartialité** : Principe général du droit applicable à l'administration, il constitue actuellement une condition de légalité des actes administratifs. Appliquée aux agents publics, cette obligation leur impose de traiter une demande ou un dossier, de manière indépendante et objective, sans faire preuve de parti pris.

□ **Obligation de neutralité** : Proche du principe d'impartialité, cette obligation concerne plus particulièrement les opinions personnelles des agents. Elle leur impose de ne pas faire état de leurs convictions en service et de ne pas utiliser leurs fonctions pour les diffuser.

□ **Principe de laïcité** : Corollaire de l'obligation de neutralité, il interdit aux agents de manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions, comme le rappelait déjà la « charte de la laïcité dans les services publics » de 2007.

□ **Principe d'égalité** : Le principe d'égalité fonde les principes d'impartialité et de neutralité. Il impose aux agents publics de traiter de façon égale toutes les personnes et de respecter leur liberté de conscience et leur dignité. Les agents publics ne doivent donc pratiquer aucune discrimination dans l'exercice de leurs fonctions.

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces obligations, en application de son pouvoir d'organisation du service. Il peut également préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

Le devoir de réserve



Le devoir de réserve se définit comme le devoir pour l'agent, lorsqu'il est amené à manifester

publiquement ses opinions de mesurer les mots et la forme dans laquelle il les exprime.

L'obligation de réserve est une limite à la liberté d'opinion.

Le manquement au devoir de réserve s'apprécie selon les circonstances liées notamment

- à la nature des fonctions,
- au rang hiérarchique de l'agent,
- aux circonstances de temps et de lieu et au contexte dans lesquels l'agent s'est exprimé,
- au sujet abordé,
- à la publicité donnée aux propos.

Il faut noter que la jurisprudence étend le devoir de réserve au comportement général des fonctionnaires, qu'ils agissent à l'intérieur ou en dehors du service.

Il existe des atténuations à ce devoir :

- pour les élus en campagne électorale,
- pour l'activité syndicale.

- Le devoir de réserve et Internet

L'obligation de réserve s'impose aux agents publics, y compris dans leur vie privée, en particulier lorsqu'ils naviguent sur internet ou utilisent la messagerie électronique (réponse ministérielle n° 107547 publiée au JO du 30-01-2007 au 30 janvier 2007).

La messagerie électronique professionnelle est mise à disposition d'un fonctionnaire dans la seule finalité d'exécuter les tâches et missions confiées par son administration. Par conséquent, le courriel rédigé par un fonctionnaire sur sa messagerie professionnelle est présumé revêtir un caractère professionnel.

Ainsi, l'utilisation par un agent de son adresse électronique professionnelle à des fins personnelles d'échange en sa qualité de membre affiché d'une association culturelle, justifie la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois, dont trois mois avec sursis (CE, 15 octobre 2003, n° 244428).

L'exploitation des outils et fichiers informatisés, dans leurs impacts éventuels sur les libertés fondamentales, a été organisée par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Dans un souci d'information mais aussi de sensibilisation de l'ensemble des agents (sur postes permanents ou non) sur leurs droits et obligations en la matière, il convient de rédiger une charte informatique qui peut être annexée au règlement intérieur de la collectivité.

Ainsi, les modalités d'utilisation des moyens informatiques et de télécommunications mis à disposition peuvent être définies comme :

- Le poste de travail,
- Les équipements nomades,
- L'espace de stockage individuel,
- Le réseau local,
- Internet,
- La messagerie électronique,
- Le téléphone.

Toutefois, cette loi ne concerne pas les réseaux sociaux car ils ne dépendent pas du système.

- Le devoir de réserve et l'utilisation d'un blog

Cette loi n° 78-17 ne concerne pas les réseaux sociaux car ils ne dépendent pas du système informatique interne sauf s'ils deviennent des outils professionnels.

Néanmoins, la réponse ministérielle (QE Assemblée Nationale, n° 107547, JO du 30 janvier 2007) précise que dans le cas particulier du web log, ou blog, défini comme un journal personnel sur internet, la publicité des propos ne fait aucun doute.

Tout va dépendre alors du contenu du blog. Son auteur, doit en effet observer, y compris dans ses écrits, un comportement empreint de dignité, ce qui, a priori, n'est pas incompatible avec le respect de sa liberté d'expression.

En tout état de cause, il appartient à l'autorité territoriale dont dépend l'agent d'apprécier si un

manquement à l'obligation de réserve a été commis et, le cas échéant, d'engager une procédure disciplinaire (QE n° 107547 publiée au JO du 30-01-2007).

A titre d'exemple :

- Des propos incitant à la violence et à la haine raciale tenus sur un blog par un fonctionnaire peuvent aisément justifier des sévères sanctions disciplinaires allant jusqu'à la perte d'emploi (TA Lille, 8 avril 2009, n° 0750010 et n° 0708279),
- Lors d'élections législatives, un agent municipal a fait état de ses opinions politiques défavorables à l'égard du candidat sortant et maire de la commune, et a appelé à voter contre lui par l'envoi d'un message SMS et par des propos publiés sur sa page personnel « Facebook » ; le juge n'a pas considéré que ces prises de position, bien que rédigées en des termes inappropriés et irrévérencieux, en particulier à l'égard du maire, excédaient les limites de la polémique électorale (CAA Nancy, 3 décembre 2015, n° 14NC02361),
- A l'inverse, ont été sanctionnés disciplinairement des propos injurieux sur la page « Facebook » du 1^{er} adjoint au Maire de la commune (CAA Nantes du 21 janvier 2016, req. n° 14NT02263) ; tenue de propos injurieux par un employé communal sur le maire et ses supérieurs sur des réseaux sociaux.

EMPLOIS D'EXPERT DE HAUT NIVEAU ET DE DIRECTEUR DE PROJET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET DE LEURS ETABLISSEMENTS PUBLICS : PARUTION DES DECRETS D'APPLICATION



Le décret n°2022-48 du 21 janvier 2022 fixe le régime applicable à ces « **emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet** » dont la création est permise par l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. Il précise :

- leurs **missions** : animation de la conduite de projets et coordination de l'action des services intéressés ou missions de conseil, d'audit ou de médiation requérant une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition,
- le **nombre maximal** d'emplois pouvant être créés, en fonction de la **strate démographique** dont relève la collectivité ou l'établissement (seules les communes comptant au moins 40 000 habitants et les établissements publics assimilés peuvent se doter de ces emplois),
- la procédure de **recrutement**,
- les **conditions de nomination** : fonctionnaires de catégorie A dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B qui justifient d'au moins six ans d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise,
- les **conditions d'exercice des fonctions** : emploi occupé par la voie du détachement (pour une durée de trois ans renouvelables dans la limite de six ans), règles de classement et d'avancement, rémunération, procédure applicable à la fin de fonctions.

Enfin, le décret n°2022-49 du 21 janvier 2022 fixe leur **échelonnement indiciaire**.

LOI N° 2022-52 DU 24 JANVIER 2022 RELATIVE A LA RESPONSABILITE PENALE ET A LA SECURITE INTERIEURE

La loi relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure a pour objectif notamment de renforcer la répression des atteintes commises contre les forces de sécurité. Ainsi, la répression des violences commises à l'encontre des forces de sécurité intérieure, qui comprennent les agents de police municipale, dans l'exercice ou du fait de leurs fonctions et dont la qualité est apparente ou connue de l'auteur, est renforcée. Ces peines sont également applicables en cas de violences commises contre les membres de leur famille ou contre toute personne qui exerce ses fonctions sous leur autorité. Ces faits sont passibles de la peine complémentaire d'inéligibilité (article 10 modifiant et complétant le code pénal).

Les gardes champêtres ainsi que les sapeurs-pompiers font partie des forces de sécurité intérieure pour lesquelles la répression des atteintes est renforcée. Par ailleurs, le texte prévoit que les officiers et agents de police judiciaire retiennent à titre conservatoire le permis de conduire du conducteur en cas de refus d'obtempérer dans les conditions prévues aux articles L. 233-1 et L. 233-1-1 du code de la route. Ces derniers renforcent les peines encourues lorsque la sommation de s'arrêter émane d'un fonctionnaire ou agent chargé de constater les infractions et muni des signes extérieurs et apparents de sa qualité. La personne coupable de ce délit s'expose, notamment, à une suspension du permis de conduire pour une durée ne pouvant excéder trois ans et qui ne peut être assortie du sursis ni limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle. Si ces faits ont exposé le fonctionnaire ou l'agent à un risque de mort ou de blessure de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente, les peines sont aggravées (article 11 modifiant et complétant le code de la route). En outre, la réserve civile de la police nationale est transformée en réserve opérationnelle et les conditions d'admission et d'exercice des fonctions modifiées (article 12 modifiant, notamment, le code de la sécurité intérieure et l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Par la suite, le texte précise les conditions d'utilisation par les forces de sécurité intérieure des drones et des caméras embarquées et encadre l'usage des images et enregistrements comportant des données personnelles. Ces dispositions concernent, notamment, les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours (article 15 modifiant le code de la sécurité intérieure).

Ont compétence pour constater par procès-verbal les contraventions prévues par la partie réglementaire du code de la route les gardes particuliers assermentés, commissionnés par les propriétaires et agréés par le représentant de l'Etat dans le département, sur la propriété qu'ils sont chargés de surveiller (article 31 modifiant l'article L. 130-4 du code de la route). Enfin, le texte précise que les pouvoirs de police et de mise en demeure du président de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) sont renforcés tandis que le président de la formation restreinte est doté d'un pouvoir propre d'injonction et d'astreinte (article 33 modifiant la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978).

SEGUR DE LA SANTE - EXTENSION DU COMPLEMENT DE TRAITEMENT



Le Décret n° 2022-161 du 10 février 2022 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 42 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, pris en application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, vient modifier le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Jusqu'à-là, seul le personnel des EHPAD était concerné par le versement du complément de traitement indiciaire (CTI) au sein de la fonction publique territoriale.

Ce nouveau texte étend le CTI aux personnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement des personnes âgées et à ceux exerçant dans des établissements et services à caractère expérimental.

Ce complément est également étendu au personnel des établissements sociaux et médico-sociaux tels que les services de soins infirmiers à domicile, les établissements d'aide par le travail ou d'accueil de personnes handicapées, les établissements d'insertion et les établissements d'accueil familial de jour sans

hébergement. Seuls sont concernés les agents territoriaux exerçant dans ces établissements des fonctions analogues à celles d'aide-soignant, d'infirmier, de cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'orthophoniste, d'orthoptiste, d'ergothérapeute, d'audioprothésiste, de psychomotricien, de sage-femme, d'auxiliaire de puériculture, de diététicien, d'aide médico-psychologique, d'auxiliaire de vie sociale ou d'accompagnant éducatif et social.

Pour les fonctionnaires exerçant leur activité au titre de l'accueil de jour sans hébergement dans les EHPAD, le montant du complément de traitement indiciaire est fixé rétroactivement comme celui déjà prévu pour le personnel des EHPAD :

- 24 points d'indice majoré au 1^{er} septembre 2020 ;
- 49 points d'indice majoré au 1^{er} décembre 2020.

Pour ceux qui exercent dans les établissements et services à caractère expérimental, le CTI est fixé rétroactivement à :

- 49 points d'indice majoré au 1^{er} juin 2021.

Pour les fonctionnaires territoriaux exerçant des soins dans les autres établissements sociaux et médico-sociaux, le CTI est fixé rétroactivement à :

- 49 points d'indice majoré au 1^{er} octobre 2021.

Comme précédemment, les contractuels perçoivent un montant brut d'indemnité équivalent au complément de traitement indiciaire versée aux personnels contractuels et défini par référence à la valeur du point d'indice. Il suit son évolution.

PROLONGATION DES MODALITES DE CALCUL DU CAPITAL DECES 2021 POUR 2022

Le décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé **prolonge les modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé.**

Ainsi, en 2022 tout comme pour 2021, le montant du capital décès ne sera pas forfaitaire et le **traitement à prendre en considération pour son calcul est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.**

Ces dispositions sont favorables aux ayant droits, avec notamment la prise en charge du régime d'indemnitaire.