



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Dispositions diverses relatives à la police municipale



TEXTES OFFICIELS

- Code général de la fonction publique
- NBI secrétariat de mairie des communes de moins de 2000 habitants
- Participation financière du CNFPT à l'apprentissage
- Seuil d'affiliation à la CNRACL
- Extension du complément de traitement indiciaire
- Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet



DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA POLICE MUNICIPALE

Décret n°2022-210 du 18 février 2022 relatif aux brigades cynophiles et modifiant le livre V du code de la sécurité intérieure; Décret n°2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L.412-76 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux; Décret n°2021-1640 du 13 décembre 2021 relatif au recrutement d'agents de police municipale par un syndicat de communes en application de l'article L.512-1-2 du code de la sécurité intérieure

Brigades cynophiles de la police municipale

Une brigade cynophile de police municipale (PM) est constituée au minimum d'une équipe cynophile, comprenant au minimum un agent de PM nommé en qualité de maître chien et d'un chien de patrouille.

Lorsque la brigade est dotée d'au moins cinq chiens, elle doit comprendre un maître chien entraîneur de PM.

Les missions pour lesquelles une brigade cynophile peut être autorisée à intervenir sont prévues à l'article R.511-34-2 du Code de la sécurité intérieure.

Les chiens sont acquis par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) qui en détient la propriété. L'hébergement est assuré par cette même entité ou par une ou plusieurs communes dans lesquelles la brigade est mise à disposition par l'EPCI. Le lieu de l'hébergement est placé sous surveillance électronique ou physique. Un arrêté devrait préciser les conditions d'hébergement.

Les chiens sont identifiés dans un registre mentionnant leur nom, leur race, leur sexe, leur date d'achat et leur date de réforme.

Le chien peut par dérogation être hébergé par un maître chien de PM, après conventionnement précisant les modalités d'indemnisation de l'agent, la prise en charge des frais d'entretien, de soins, de nourriture et d'assurance de l'animal.

L'autorité territoriale nomme les maîtres-chiens de PM. Seuls les agents de PM ayant suivi la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile peuvent être nommés. Ces agents sont également astreints de suivre périodiquement une formation d'entraînement. L'absence de suivi de cette formation conduit au retrait de la qualité de maître-chien. Un arrêté déterminera les conditions de ces formations assurées par le CNFPT.

L'état de santé et psychique de l'agent de PM doit être compatible avec la conduite du chien de patrouille



L'engagement de servir

L'engagement de servir doit répondre à trois conditions préalables :

- Une information de l'agent par écrit préalablement à sa nomination,
- La souscription par l'agent d'un engagement de servir à la collectivité ou à l'établissement, pendant une durée ne pouvant excéder 3 ans à compter de la date de titularisation,
- La précision dans l'information adressée à l'agent de la durée et des conséquences de la rupture.

Le montant du remboursement en cas de rupture de son engagement est fixé à :

- 10 877€ pour les agents de police municipale,
- 16 789€ pour les chefs de service de police municipale,
- 39 875€ pour les directeurs de police municipale.

Les pourcentages de remboursement sont fixés comme suit :

- 100% la première année,
- 60% la seconde année,
- 30% la troisième année.

L'autorité territoriale peut dispenser l'agent de tout ou partie du remboursement pour des motifs impérieux notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial, sur présentation de justificatif.

Syndicat de communes

Les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département, ou à un même EPCI, peuvent former un syndicat de communes afin de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur l'ensemble des territoires de chacune des communes.

Le contenu des statuts du syndicat est prévu par l'article R.512-3-1 du code de la sécurité intérieure.

Ces statuts doivent comporter :

- les conditions de recrutement et de mise à disposition des fonctionnaires, et les conditions d'emploi et modalités de contrôle et d'évaluation de leurs activités,
- les modalités de conduite des opérations lorsque plusieurs agents interviennent sur un même territoire,
- les modalités de répartition, entre les communes, des charges financières en personnels, équipements et autres charges de fonctionnement ou d'investissements.

Le décret du 13 décembre 2021 impose un délai de six mois à compter du 16 décembre 2021 pour mettre en conformité les statuts des syndicats de communes créés avant cette date.



Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

L'ordonnance du 24 novembre 2021 crée, à partir du 1er mars 2022, la partie législative du Code général de la fonction publique (CGFP).

A compter de cette même date, les principales lois statutaires, notamment la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, sont abrogées, ainsi que toutes les lois relatives à la fonction publique.

Le Code est structuré de la façon suivante :

- Chapitre liminaire : Champ d'application et définitions (Articles L1 à L9)
- Livre 1er : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)
- Livre II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL (Articles L211-1 à L291-2)
- Livre III : RECRUTEMENT (Articles L311-1 à L372-2)
- LIVRE IV : PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Articles L411-1 et L462-2)
- LIVRE V : CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL (Articles L511-1 à L562-1)
- LIVRE VI: TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS (Articles L611-1 à L652-2)
- LIVRE VII : REMUNERATION ET ACTION SOCIALE (Articles L711-1 à L742-6)
- LIVRE VIII : PRÉVENTION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (Articles L811-1 à L829-2).

POUR ALLER PLUS LOIN...

Un tableau des concordances relatives anciennes dispositions / nouvelles dispositions du CGFP est disponible sur [Légifrance](#).

A compter du 1er mars 2022, les actes individuels, contrats et délibérations doivent se référer, dans les vises et le contenu, aux dispositions législatives du Code.

Les références aux actes réglementaires (décrets et arrêtés) restent en vigueur, dans l'attente de la codification de la partie réglementaire annoncée en 2023.

"Si l'un de mes actes mentionnent une disposition abrogée, qu'est ce que je risque ?"

Les erreurs de vises d'un acte sont en principe sans conséquence sur sa légalité (Conseil d'Etat, 14 juin 1968, n°70454). Le service juridique du Centre de Gestion de la Marne procèdera à une modification progressive des modèles d'actes proposés.



TEXTES OFFICIELS : NBI SECRÉTARIAT DE MAIRIE DES COMMUNES DE MOINS DE 2000

HABITANTS

Décret n°2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2000 habitants

A compter du 2 mars 2022, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) versée aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants est fixée à 30 points d'indice majoré, contre 15 points d'indice majoré dans sa rédaction antérieure.



PRÉCISIONS UTILES ...

La NBI est de droit pour les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, exerçant les fonctions éligibles. Les contractuels sont exclus de ce dispositif. La NBI étant de droit, la revalorisation issue du décret du 28 février 2022 s'impose et nécessite un arrêté modificatif.



PARTICIPATION FINANCIÈRE DU CNFPT À L'APPRENTISSAGE

Décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale

Conformément à l'article 12-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) participe au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales.

Le CNFPT, chargé du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage ainsi que de la mise en oeuvre des actions visant au développement de l'apprentissage dans le secteur public territorial, verse aux centres de formation d'apprentis (CFA) les frais de formation.

Ce versement est conditionné à l'accord préalable de prise en charge financière par le CNFPT, dans la limite des montants maximaux déterminés par conventionnement entre le CNFPT et France compétences.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Une page dédiée au financement des contrats d'apprentissage par le CNFPT est disponible sur le site internet officiel de cet organisme : "[Les 5 choses à savoir sur le financement des contrats d'apprentissage par le CNFPT](#)".



TEXTES OFFICIELS : SEUIL D'AFFILIATION À LA CNRACL

Décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet

Pris en application de l'article L.613-5 du Code général de la fonction publique, le décret du 25 février 2022 précise que le fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet est affilié à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) lorsque sa durée hebdomadaire de service totale est égale ou supérieure à 28h.



PRÉCISIONS UTILES ...

Ce décret n'apporte aucun changement à la réglementation en vigueur jusqu'à présent, les fonctionnaires recrutés sur une DHS inférieure à 28h étant affiliés au régime général (IRCANTEC), les fonctionnaires recrutés sur une DHS supérieure à 28h étant affiliés au régime spécial (CNRACL).

Il reste opportun de prendre en considération ce décret, d'une part, qui peut utilement être mentionné dans les visas des arrêtés de recrutement, et d'autre part, afin de pouvoir justifier, par le biais d'une base réglementaire, les conditions d'affiliation en cas d'interrogations de la part des agents concernés.



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

Le décret n°2022-161 du 10 février 2022 étend le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics exerçant au sein de certains établissements et services publics sociaux et médico-sociaux.

Il ressort de la combinaison des articles 1-1 et 3-1 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié que certains agents exerçant au sein d'établissements et services publics sociaux et médico-sociaux peuvent prétendre au complément de traitement indiciaire (CTI).

A compter du 1er octobre 2021 (l'attribution étant par conséquent rétroactive, un rappel de traitement devra être opéré), le CTI de 40 points d'indice majoré bénéficie aux fonctionnaires territoriaux exerçant les fonctions 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.

Ils doivent exercer les fonctions au sein d'un service de soins infirmiers à domicile au profit des personnes âgées ou handicapées, qui leur apporte à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou assurent aux personnes handicapées un accompagnement médico-social en milieu ouvert, y compris pour des accueils de jour, dans des établissements et services médico-sociaux, non rattachés à un établissement de santé ou à un EHPAD, prenant en charge des personnes en situation de handicap et financés en tout ou partie par l'assurance maladie.

Sont également concernés les établissements et services qui accueillent et accompagnent des personnes confrontées à des addictions, les lits halte soins santé, d'accueil médicalisés ou les appartements de coordination thérapeutique et les lieux de vie et d'accueil ne constituant pas des établissements et services sociaux ou médico-sociaux mais percevant un forfait de soins.

Les agents contractuels perçoivent une indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire dont le montant est identique aux points d'indice majoré, déduction faite des cotisations salariales et des prélèvements sociaux.

Le complément de traitement indiciaire est versé mensuellement à terme échu. Il est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement. Le montant du complément de traitement indiciaire est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunération calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire.



Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent créer des emplois de haut niveau et de directeur de projet, répartis en trois groupes :

Groupe I	communes + 400 000 hab; établissements publics (EP) assimilés	3 emplois max.
Groupe II	communes de 150 000 hab à 400 000 hab; EP assimilés	2 emplois max.
Groupe III	communes de 40 000 hab à 150 000 hab; EP assimilés	

Les experts de haut niveau et les directeurs de projet, placés auprès de l'autorité territoriale ou du directeur général des services/ directeur général adjoint, peuvent être chargés d'animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition.

La création de ces emplois fait l'objet d'une déclaration de vacance d'emplois. Dans un délai de 30 jours, rapporté à 15 en cas d'urgence, les candidatures sont adressées à l'autorité de recrutement, qui accuse réception de chaque candidature, en vérifie la recevabilité et examine préalablement chaque candidature au regard de critères objectifs (qualifications, compétences, aptitudes, expériences professionnelle du candidat, et capacité à exercer les fonctions).

Peuvent être nommés, par détachement, dans ces emplois, les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B (IM : 963). Les fonctionnaires doivent justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Le détachement est prononcé pour une durée de trois ans maximum, renouvelable dans la limite de six ans. Le retrait d'emploi peut intervenir dans l'intérêt du service. Cette décision doit être motivée.



PRÉCISIONS UTILES ...

Les emplois comprennent huit échelons. La durée du temps de services effectifs passé dans chaque échelon pour accéder au suivant est de dix huit mois pour le 1er échelon, deux ans pour les échelons 2 à 5 et trois ans pour les échelons 6 et 7. Les agents relevant des groupes I et II peuvent accéder à l'échelon 7. Les agents relevant du groupe III peuvent accéder à l'échelon 8.

Les indices sont fixés par l'article 13 du [décret n° 2008-836 du 22 août 2008](#)