N°6–juin 2021

TEXTES

FORMATION DES ELUS

➢Loi n°2021-771 du 17 juin 2021 ratifiant les ordonnances n°2021-45 du 20 janvier 2021 et n°2021-71 du 27 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux.

Cette loi ratifie l'ordonnance du 20/01/2021 portant réforme de la formation des élus locaux et l'ordonnance du 27/01/2021 portant réforme de la formation des élus des communes de la Nouvelle-Calédonie.

Ces deux ordonnances ont pour objet de faciliter l'accès au droit individuel à la formation des élus locaux, en assurant la soutenabilité financière du fonds DIFE avec la possibilité pour les collectivités territoriales de participer au financement des formations organisées à l'initiative des élus au titre du DIFE.

Par ailleurs, un dispositif de conversion en euros des heures détenues par les élus au titre de leur DIFE est instauré. Un tel droit est cumulable sur toute la durée du mandat dans la limite d'un plafond.

En outre, cette loi permet aux élus de bénéficier gratuitement, dès le début de leur mandat, de modules de formations nécessaires à l'exercice de leur mandat. Un décret viendra en préciser les modalités.

Enfin la loi renforce les obligations des organismes de formation, leur contrôle et les sanctions applicables.

Jo du 18/06/2021

COVID : SORTIE DE LA CRISE SANITAIRE

➢Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Cette loi fixe la fin de l'état d'urgence sanitaire au 1er juin et instaure un **régime transitoire** du **2 juin au 30 septembre 2021**. Pendant cette période, le Premier ministre peut limiter :

- Les **déplacements** et les possibilités d'utilisation des transports collectifs (port du masque...), voire les interdire là où le virus circulerait activement ;
- l'**ouverture** des établissements recevant du public comme les **commerces,** les bars, les restaurants, les cinémas et leur accès (mesures barrières, jauge de personnes...) ainsi que des **lieux de réunion,** les fermer provisoirement ;
- les rassemblements, les réunions et les manifestations.

Cette loi instaure le pass-sanitaire qui consiste en la présentation d'un **test de dépistage négatif** ou d'une **preuve de vaccination** ou d'un **certificat de rétablissement** suite à une contamination par le Covid-19. Un décret fixera, après avis de la Cnil, les modalités d'application du pass-sanitaire.

Ce texte prolonge la suspension du jour de carence entre le 2 juin et le 30 septembre 2021.

Cette loi prévoit également les modalités de déroulement des prochaines élections de juin pour le renouvellement général des conseils départementaux, des conseils régionaux.

Jo du 01/06/2021

➢Décret n°2021-782 du 18 juin 2021 modifiant le décret n°2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise.

Le décret officialise la fin du couvre-feu à compter du 20/06/2021. Il aborde également le retour des accueils de mineurs avec hébergement, les déplacements à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse et des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la constitution.

Jo du 19/06/2021

APPRENTISSAGE

➢Ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Cette ordonnance prévoit plusieurs modifications en matière de collecte des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage :

- **l'instauration d'un interlocuteur unique pour la collecte** : à compter de 2022, ce sont les Urssaf et les caisses de la MSA qui seront chargées de collecter les contributions de formation professionnelle et la TA, versées par tous les employeurs redevables pour financer la formation des salariés ;
- la collecte des contributions de formation professionnelle et de la part principale de la TA

s'effectuera désormais **mensuellement**, et non plus annuellement.

- **la simplification de la déclaration** *via* un vecteur déclaratif unique pour l'entreprise : l'utilisation de la déclaration sociale nominative (DSN) simplifiera le dépôt des déclarations et le paiement des contributions.

Jo du 24/06/2021

REFORME DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

➢Ordonnance n°2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Prise sur le fondement de la loi du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique, et dans le prolongement de l'ordonnance du 03/03/2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public, cette ordonnance pose le cadre de cette transformation en matière de formation et de déroulement des parcours de carrière.

L'article 1er donne une définition de l'encadrement supérieur de l'Etat. Un décret en Conseil d'Etat fixera la liste des emplois, corps, grades et fonctions afférents aux emplois supérieurs de l'Etat.

L'article 2 instaure sous la forme de lignes directrices de gestion la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de ces agents et fixent les orientations générales les concernant en matière de recrutement, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de mobilité, de promotion, d'évaluation, de formation, de valorisation des parcours professionnels et d'accompagnement des transitions professionnelles.

Cette ordonnance créé l'institut national de service public chargé de la formation initiale et continue de l'encadrement supérieur.

Les mêmes principes de mobilité, d'ouverture et d'évaluation sont adaptés :

- aux membres du Conseil d'État ;
- aux magistrats :
  - de la Cour des comptes,
  - des tribunaux administratifs,
  - des cours administratives d'appel,
  - des chambres régionales et territoriales des comptes.

Jo du 03/06/2021

CHOMAGE

➢Décret n°2021-843 du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage.

Ce décret applicable au lendemain de sa publication a pour objet de maintenir, jusqu'au 30 septembre 2021, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 **relatives au calcul de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation.**

Les dispositions suspendues par le juge des référés du Conseil d'Etat dans son ordonnance n° 452510 du 21 juin 2021 entreront en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

Jo du 30/06/2021

CONGES DE MATERNITE ET LIES AUX CHARGES PARENTALES

➢Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriales.

Ce décret applicable à compter du 01/07/2021 précise les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les modalités d'utilisation de ces congés.

Jo du 30/06/2021

AGENTS CONTRACTUELS DE L'ETAT EN POLYNESIE FRANCAISE

➢Décret n°2021-802 du 24 juin 2021 relatif aux agents non titulaires de l'Etat en Polynésie française.

Pris en application de l'article 8 de la loi n°2019-707 du 05/07/2019 portant diverses dispositions institutionnelles en Polynésie française, ce décret prévoit que les agents non titulaires de l'Etat travaillant pour le compte d'un service public administratif en Polynésie française sont placés sous un régime de droit public à compter du 01/07/2021.

Le décret organise également la mise en œuvre du droit d'option prévu par la loi du 05/07/2019 qui permet aux agents non titulaires régis par le droit privé en fonctions au 30/06/2021 de choisir, jusqu'au 31/12/2021, de conserver le bénéfice des stipulations de leur contrat de travail de droit privé.

Jo du 25/06/2021

DIRECTION ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS

➢Décret n°2021-742 du 9 juin 2021 modifiant le décret n°2020-850 du 3 juillet 2020 prorogeant l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs pour les titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ce décret applicable immédiatement a pour objet de proroger pour une année l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs pour les titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs (BAFD) dont l'autorisation arrive à échéance entre le 23/03/2020 et le 31/12/2021.

➢Arrêté du 9 juin 2021 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2020 portant diverses mesures relatives aux titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction dans les accueils collectifs de mineurs pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Cet arrêté comporte divers dispositifs permettant de faciliter l'organisation de sessions de formation préparant au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) et au BAFD, dans le respect des règles sanitaires appliquées durant cette période de crise. Il proroge notamment d'une année l'ensemble des parcours de formation BAFA et BAFD qui arrivent à échéance entre le 23 mars 2020 et le 31 décembre 2021.

Jo du 11/06/2021

RETRAITE

➢Décret n°2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire.

Pris en application de l'article 48 de la loi n°2020-1576 du 14/12/2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, ce texte applicable à compter du 01/09/2020 a pour objet d'intégrer le complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires et ouvriers des établissements industriels de l'Etat à temps partiel.

➢Décret n°2021-728 du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires et militaires et au titre de l'indemnité équivalente pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Ce décret applicable à compter du 01/09/2020 a pour objet de déterminer les modalités de prise en compte au titre de la retraite du complément de traitement indiciaire pour les militaires, les fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers et les ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Il instaure un supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour certains agents civils et militaires de l'Etat, de certains agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière et ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Jo du 09/06/2021

CHOMAGE

➢Décret n°2021-730 du 8 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage.

Ce texte modifie les modalités de calcul du salaire journalier de référence pour les salariés ayant connu certaines périodes de suspension de leur contrat de travail ou certaines périodes au cours desquelles ils ne percevaient plus qu'une rémunération réduite.

Un tel dispositif permet de de neutraliser certaines périodes de suspension du contrat de travail telles que les congés de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption ou périodes durant lesquelles le salarié a été indemnisé dans le cadre de l'activité partielle en reconstituant le salaire moyen journalier sur la base de la dernière rémunération.

Ce nouveau dispositif sera applicable pour les pertes d'emplois survenues à compter du 01/07/2021.

Jo du 09/06/2021

LAÏCITE

➢Décret n°2021-716 du 4 juin 2021 instituant un comité interministériel de la laïcité.

Ce texte applicable immédiatement instaure un comité interministériel de la laïcité afin d'assurer la promotion et le respect du principe de laïcité. Ce comité interministériel présidé par le Premier ministre, est composé, à titre permanent, des ministres les plus directement concernés ainsi que de tout membre du Gouvernement, selon les sujets traités.

L'Observatoire de la laïcité est supprimé.

Jo du 05/06/2021

FORMATION ET TITULARISATION

➢Décret n°2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ce décret applicable immédiatement proroge le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison

de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 30/06/2022. Ainsi lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir au plus tard le 31/10/2021, **elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration lorsqu'elle n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31/10/2021.**

Dans ce cas, la formation d'intégration devra être réalisée avant le 30/06/2022.

Bénéficiaires

Ce texte concerne les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, à l'exception des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Pour la catégorie A, sont concernés le:

- cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux ;
- cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique ;
- cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques) ;
- cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives ;
- cadre d'emplois des médecins territoriaux ;
- cadre d'emplois des psychologues territoriaux ;
- cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;
- cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux ;
- cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- cadre d'emplois des conseillers territoriaux socioéducatifs ;
- cadre d'emplois des puéricultrices territoriales ;
- cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- cadre d'emplois des assistants territoriaux socioéducatifs ;
- cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.

Dans la catégorie B sont concernés le **:**

- cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
- cadre d'emplois des animateurs territoriaux ;
- cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique ;
- cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;
- cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux ;
- cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.

Dans la catégorie C sont concernés le **:**

- cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux ;
- cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux ;
- cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;
- cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;
- cadre d'emplois des agents de maitrise territoriaux ;
- cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine ;
- cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation ;
- cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Jo du 04/06/2021

SAPEURS-POMPIERS

➢Arrêté du 9 juin 2021 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.

A compter du 01/07/2021, Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est fixé comme suit :

Grades	Indemnité horaire
Officiers	12,15 €
Sous-officiers	9,79 €
Caporaux	8,67 €
Sapeurs	8,08 €

Jo du 16/06/2021

CONTRIBUTION CNFPT ET APPRENTISSAGE

➢Arrêté du 26 mai 2021 modifiant l'arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n°2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Pris en application de l'article 3 du décret n°2020-786 du 26/06/2020, cet arrêté est applicable immédiatement.

Il fixe le montant total annuel maximal des dépenses acquittées par le Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de formation.

Ce montant est fixé à 25 millions d'euros pour l'année 2021 comme pour l'année 2020.

Jo du 11/06/2021

DROIT SYNDICAL

➢Arrêté du 16 juin 2021 relatif au remboursement des mises à dispositions non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Une somme de 184 305,89 € est attribuée aux différentes organisations syndicales figurant sur la liste jointe en annexe, au titre du remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020.

Calcul des sommes à verser aux organisations syndicales pour les mises à disposition (MAD) non prononcées

Syndicat	Nombre de MAD non prononcées en ETP	Coût unitairede la rémunération nette annuelle	Coût par syndicat
CFDT	1,70	19 400,62	32 981,05
CFTC	1,20	19 400,62	23 280,74
CGT	1,80	19 400,62	34 921,12
FA-FPT	1,30	19 400,62	25 220,81
FO	1,40	19 400,62	27 160,87
SUD	2,00	19 400,62	38 801,24
UNSA	0,10	19 400,62	1 940,06
		Total	184 305,89

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

FORMATION PROFESSIONNELLE EN PRESENTIEL DES AGENTS PUBLICS

➢Circulaire du 02/06/2021 relative à l'organisation de la formation en présentiel dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics au regard de l'évolution de la situation sanitaire.

N° NOR : TFPF2116068C

Cette circulaire présente les modalités de mise en œuvre des activités pédagogiques au sein des établissements assurant la formation professionnelle des agents publics.

Les dispositions de cette circulaire remplacent celles instaurées par la circulaire du 03/11/2020 qui prévoyait que l'enseignement à distance était la règle sauf pour les formations pratiques.

Pour les établissements qui assurent la formation professionnelle des agents publics, l'accueil des stagiaires et élèves est, depuis le 19 mai, autorisé pour permettre l'accès aux formations dans la limite d'un effectif d'usagers n'excédant pas 50 % de la capacité d'accueil de l'établissement. Cet accès est organisé dans le strict respect des règles sanitaires renforcées (gestes barrières, port du masque notamment).

Les bibliothèques et centres de documentation peuvent accueillir les élèves en demi-jauge et sur rendez-vous au plus tard jusqu'à l'heure du couvre-feu en vigueur.

COVID 19

➢FAQ DGAFP du 07/06/2021

La durée de validité des titres-restaurant

La durée de validité des titres-restaurant de 2020 arrivée à échéance en février 2021 est reportée jusqu'au 01/09/2021.

Vaccination
La FAQ prévoit les différentes modalités de mobilisation et de rémunération des agents publics actifs ou retraités souhaitant participer à la campagne de vaccination en centre de vaccination public.

JURISPRUDENCE

SUSPENSION DE LA REFORME CHÔMAGE

➢CE n°452210, 452805, 452839, 452844, 452865, 452886 du 22/06/2021

Suite à la demande de six organisations syndicales de suspendre le décret n°2021-346 du 30/03/2021, une ordonnance des référés du Conseil d'Etat **ajourne les règles de calcul du montant de l'allocation chômage devant entrer en vigueur au 01/07/2021** car «les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, à cette date, ces nouvelles règles qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité.»

ANNUALISATION

➢CE n°43776 du 21/06/2021

En application de l'article 4 du décret n°2001-623 du 12/07/2001, il appartient à l'organe délibérant après avis du comité technique de déterminer les conditions de mise en place des cycles de travail.

En l'espèce, un syndicat d'une commune et de son CCAS a demandé au tribunal administratif d'annuler la délibération par laquelle le conseil d'administration du CCAS a approuvé le règlement intérieur des agents du service d'aide à domicile et les plannings hebdomadaires pris en application de ce règlement. Le Tribunal administratif a annulé la délibération.

Par ailleurs, la Cour administrative d'appel a annulé également la délibération au motif que le règlement qu'elle approuve n'a pas défini les modalités de pause et de repos des agents du service d'aide à domicile.

En revanche, en cassation, le juge a rappelé tout d'abord que lorsqu'une collectivité décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents de l'un de ses services, elle **doit respecter les durées maximales et minimales du temps de travail** prévues par les articles 1er et 3 du décret n°200-815 du 25 août 2000 mais que toutefois, la collectivité **n'est pas tenue de définir, de manière uniforme, à l'intérieur de ces limites, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux qui exercent les mêmes fonctions.**

PAS DE SANCTION DISCIPLINAIRE POUR UN CHEF DE SERVICE POUSSANT UN AGENT POUR EVITER UNE ALTERCATION

➢CAA de BORDEAUX, n°18BX04362 du 17/05/2021

L'autorité territoriale d'une communauté d'agglomération a saisi le conseil de discipline en vue de recueillir son avis sur la proposition d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trente jours à l'encontre d'un attaché territorial, responsable de service auquel il reprochait d'avoir adopté un comportement inapproprié, disproportionné et incompatible avec l'obligation de modération faite à tout agent dans l'exercice de ses fonctions, en s'interposant entre deux agents. En effet, le chef de service n'étant pas parvenu à maîtriser les agents, a

pratiqué un balayage de la jambe pour faire chuter l'un d'eux et l'immobiliser.

Le conseil de discipline a conclu à l'absence de faute du fonctionnaire et qu'il n'y avait donc pas lieu de le sanctionner.

Toutefois, l'autorité territoriale lui a infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trente jours.

Le Tribunal administratif a rejeté la demande d'annulation de la sanction d'exclusion du responsable de service.

En revanche, la Cour administrative d'appel a considéré que la violence dont le chef de service avait fait usage à l'égard de ses subordonnés était considérée comme légitime, qu'il n'était pas à l'origine de l'altercation et que son geste n'avait d'autre but que de faire cesser une agression physique et de prévenir dans l'urgence l'aggravation de la violence. Par conséquent, il n'avait, dès lors, commis aucune faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

SECRET MEDICAL ET CITIS

➢Conseil constitutionnel n°2021-917 QPC du 01/06/2021

L'article 21 bis de la loi du 13/07/1983 dans sa rédaction résultant de l'ordonnance du 25/11/2020 détermine les conditions dans lesquelles le fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

En effet, cet article prévoit que peuvent être communiqués, sur leur demande, aux services administratifs placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir de décision et dont les agents sont tenus au secret professionnel, les seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits définis par le présent article.

Mais, l'Union nationale des syndicats autonomes de la fonction publique, soutient que ces dispositions méconnaîtraient le droit au respect de la vie privée ainsi que la protection des données à caractère personnel.

Les juges constitutionnels ont considéré que les dispositions de l'article 21 bis de la loi du 13/07/1983 permettent aux services administratifs de se faire communiquer par des tiers les données médicales d'un agent sollicitant l'octroi ou le renouvellement du CITIS, afin de s'assurer que l'agent public remplit les conditions fixées par la loi pour l'octroi de ce congé.

Toutefois, les juges ont souligné que les renseignements dont les services administratifs peuvent obtenir communication des tiers sont des données de nature médicale, qui peuvent leur être transmises **sans recueillir préalablement le consentement des agents intéressés et sans que le secret médical puisse leur être opposé.**

Par ailleurs, de tels renseignements médicaux sont susceptibles d'être communiqués à un très grand nombre d'agents, dont la désignation n'est subordonnée à aucune habilitation spécifique et dont les demandes de communication ne sont soumises à aucun contrôle particulier. **Par conséquent, les juges constitutionnels ont jugé que de telles dispositions portaient une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée**.

La déclaration d'inconstitutionnalité intervient à compter de la date de la publication de décision et est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE ET CHOMAGE

➢CE n°426176 16/06/2021

Les agents publics licenciés ont droit aux allocations chômage.

Toutefois, un tel droit est subordonné à la condition, prévue à l'article L. 5421-1 du code du travail **que l'agent soit physiquement apte au travail.**

En application de l'article R 5426-1 du code du travail, **le contrôle de cette condition ne relève pas de la compétence de l'employeur public mais de celle du préfet.**

RUPTURE D'UN CDI

➢CE n°426176 31/05/2021

Les modalités de rupture de l'engagement d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale sont définies par les articles 39 à 49 du décret du 15/02/1988.
En application de ces dispositions, **un contrat de travail à durée indéterminée conclu entre un agent et une collectivité publique ne peut être rompu que par un licenciement, une démission ou à l'occasion d'une action en résiliation de ce contrat.**

En l'espèce, l'agent ayant refusé la modification substantielle de son contrat de travail, l'autorité territoriale pouvait légalement mettre fin à son contrat en le licenciant. En application du décret n°88-145 du 15/02/1988, le licenciement aurait dû être prononcé, à la suite du refus de l'agent des nouvelles modalités de son emploi.

ETAT D'EBRIETE AU TRAVAIL

➢CAA de Nantes n°19NT05018 01/06/2021

Un fonctionnaire territorial affecté au service voirie a été soumis à un dépistage collectif d'alcoolémie qui s'est révélé positif et a fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours.

L'employeur est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels. Sa responsabilité y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident. En conséquence, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. **A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail**.

En l'espèce, le juge administratif a considéré que le contrôle prévu par le règlement intérieur de la commune et effectué par le directeur général des services et l'assistant prévention de la reprise du travail de l'agent après le déjeuner le 28, était proportionné au but recherché et présentait un caractère préventif. Par conséquent, eu égard à la gravité de cette faute, à l'expérience professionnelle de l'intéressé, induisant une connaissance particulière des risques liés à l'ébriété, le maire de la commune n'a pas, en l'espèce, en prononçant à l'encontre du requérant la sanction de premier groupe d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours, pris une mesure disproportionnée.

QUESTIONS ECRITES

APPRENTISSAGE

➢QE JOAN n°36545 du 08/06/2021

Le Gouvernement a décidé de lancer un plan de relance de l'apprentissage consistant notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle (5 000 ou 8 000 € suivant l'âge de l'apprenti) pour toutes les entreprises et pour les contrats signés entre le 01/07/2020 et le 31/12/2021.

Un tel dispositif a été étendu aux employeurs territoriaux puisque les collectivités territoriales bénéficient également de ce plan de relance sous la forme **d'une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3 000 € versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021** en application du décret n°2021-340 du 29/03/2021 modifiant le décret n°2020-1622 du 18/12/ 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Le versement de cette aide par l'agence de services et de paiement est opéré depuis le 1er mars dernier.

MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

➢QE JOS n°22234 10/06/2021

En application de l'article 30 de la loi n°84-53 du 26/01/1984, les commissions administratives paritaires (CAP) ne sont plus consultées sur les décisions relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne, depuis le 01/01/2021.

Désormais, les représentants du personnel interviennent dans la définition de la politique de ressources humaines à travers la consultation des comités sociaux territoriaux sur les projets de lignes directrices de gestion (LDG), prévues à l'article 33-5 de la loi du 26/01/1984 susvisée. Ces LDG fixent notamment les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

Les LDG doivent ainsi être prises en compte par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion, pour l'élaboration des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement.

S'agissant de la communicabilité «aux partenaires sociaux et aux agents les listes des agents promouvables et des agents promus », la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) considère que « **la liste des agents promouvables selon les règles statutaires à un**

grade ou un cadre d'emploi supérieur ainsi que les tableaux d'avancement arrêtés par l'autorité compétente sont communicables à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration. » (Avis 2018423 de la séance du 21/03/2019).

Toutefois, la commission rappelle « **que la liste des agents proposés à l'avancement par l'administration en fonction de critères de sélection révélant une appréciation sur leur manière de servir n'est communicable qu'aux intéressés,** chacun pour ce qui le concerne, conformément aux dispositions de l'article L311-6 du même code. »

Enfin, en vertu de l'article 23 de la loi du 26/01/1984, les centres de gestion assurent la publicité des listes d'aptitude pour l'ensemble des collectivités et de leurs établissements publics, et la publicité des tableaux d'avancement pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés.

PRIME DE DEPART A LA RETRAITE DES AGENTS TERRITORIAUX

➢QE JOAN n°38145 du 08/06/2021

Aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoit une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique.
Par ailleurs, seules les modalités de mise en œuvre des politiques indemnitaires figurent parmi les domaines sur lesquels peut porter un accord au titre de la négociation collective dans la fonction publique en vertu des articles 8bis et 8ter de la loi du 13/07/1983.
Toutefois, **les employeurs territoriaux peuvent valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel** (CIA) constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

DES POLICIERS MUNICIPAUX ET PENIBILITE DES FONCTIONS

➢QE JOS n°20726 du 17/06/2021

Les agents de police municipale peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire composé de :

- l'indemnité mensuelle spéciale de fonction (ISF),
- de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents de catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380 et les agents de catégorie C
- et, le cas échéant, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les agents de catégorie B et C.

Les agents de police municipale occupant principalement les emplois afférents aux grades de gardien-brigadier et brigadier-chef principal bénéficient d'une prise en compte effective de la pénibilité par leur classement en catégorie active. Ce classement en catégorie active leur permet, sous réserve d'avoir effectué dix-sept années de services effectifs, de partir en retraite de manière anticipée dès l'âge de cinquante-sept ans.

En outre, le projet de loi relatif au système universel de retraite prévoit d'apporter un certain nombre de garanties aux policiers municipaux **dont notamment le maintien de la possibilité, pour les agents publics exerçant certaines fonctions régaliennes dites « dangereuses », de bénéficier d'un départ en retraite anticipé**.

Par ailleurs, une nouvelle bonification (NBI) peut être attribuée aux policiers municipaux lorsqu'ils exercent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (point 31 de l'annexe du décret n°2006-780 du 03/07/2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale) ou lorsqu'ils exercent la fonction de responsable d'un service de police municipale (point 20) de l'annexe du décret n°2006-779 du 03/07/2006 modifié).

Enfin, les revendications des représentants du personnel des policiers municipaux font l'objet d'un examen interministériel, en lien avec les employeurs territoriaux.

VOS QUESTIONS

4 juin 2021

NOUVEAU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CNRACL

Suite aux élections qui se sont déroulées du 1er au 15 mars dernier, le conseil d'Administration de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) s'est réuni le jeudi 20 mai pour mettre en place ses 32 nouveaux élus (16 titulaires, 16 suppléants).

Monsieur Richard TOURISSEAU succède, pour un mandat de 6 années, à Monsieur Claude DOMEIZEL, Président de la CNRACL depuis 1990.

8 juin 2021

RH-COVID ENQUETE SUR LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'association des maires, la fédération nationale des CDG, l'ADF et Régions de France publient une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des RH au niveau des collectivités territoriales, lors du 1er confinement (17 mars 2020 au 11 mai 2020).

https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/enquete_covid.pdf

https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/synthese_etude_covid_002.pdf

10 juin 2021

CNRACL – CHARTE DES BONNES PRATIQUES

Afin de simplifier les échanges dématérialisés avec l'employeur, la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales met à leur disposition une charte intitulée « Transmission de pièces justificatives à la CNRACL» recensant les bonnes pratiques à utiliser pour chaque acte à réaliser dans le cadre des :

- dossiers QCIR (Qualification des comptes individuels retraite (tableau de bord « Carrière »)
- demandes d'avis préalable (tableau de bord « Droits à pension »)
- dossiers de liquidation de pension normale, de réversion et d'invalidité (tableau de bord « Droits à pension »)
- simulations de calcul, le cas échéant

Disponible à plusieurs endroits du site, elle est aussi téléchargeable sur le lien suivant : **https://www.cnracl.retraites.fr/sites/default/files/PROFIL/EMPLOYEURS/PDF/T%C3%A9l%C3%A9versementPi%C3%A8cesJustif/CharteBonnesPratiques-CNRACL_12Mai2021.pdf.**

14 juin 2021

ENSEMBLE DES REGIMES DE RETRAITE – ASSOUPLISSEMENT DES REGLES CER (CUMUL EMPLOI RETRAITE)

Les règles de cumul emploi-retraite, en fonction de la période pendant laquelle une activité a été exercée tout en permettant à l'assuré pensionné de percevoir ses retraites, sont assouplies comme suit :

- **Activité exercée entre le 26 mars et le 10 juillet 2020 (1ère période d'urgence sanitaire)**

A titre exceptionnel et par dérogation aux articles L.84 et L.85 du code des pensions civiles et militaires de retraite, une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une rémunération perçue, au titre d'une activité professionnelle exercée dans un établissement de santé ou un établissement médico-social, durant la période comprise entre le 1er mars et le 31 juillet 2020 (article 14 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020).

Cette mesure sera appliquée dans le cadre de la campagne cumul menée en 2021 sur les revenus de 2020.

A noter : Cette période prend fin le 31 octobre 2020 pour les seuls territoires de la Guyane et de Mayotte (article 2 de la loi n°2020-856 du 9 juillet 2020).

- **Activité exercée entre le 17 octobre 2020 et le 1er juin 2021 (1) (2de période d'urgence sanitaire)**

A titre exceptionnel et par dérogation aux articles L.84 et L.85 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les revenus perçus par le pensionné ayant repris une activité médicale ou paramédicale visée au livre IV du code de santé publique en tant que :

- médecin, sage-femme ou odontologiste (articles L4111-1 à L4163-10 du CSP),
- pharmacien, préparateur en pharmacie, préparateur en pharmacie hospitalière ou physicien médical (articles L4211-1 à L4252-3 du CSP)

- aides-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier, assistant dentaire, infirmiers, masseur-kinésithérapeute, pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, orthoptiste, manipulateur d'électroradiologie médicale, technicien de laboratoire médical, audioprothésiste, opticien-lunetier, prothésiste, orthésiste ou diététicien (articles L4311-1 à L4394-3 du CSP).

Durant la période comprise entre le 1er octobre 2020 et le 30 juin 2021 ne seront pas pris en compte pour l'application des règles du cumul emploi-retraite **plafonné**.

Ainsi, ne seront pas pris en compte pour le cumul emploi-retraite :

- au titre de l'année 2020 (lors de la campagne cumul réalisée en 2021) : les revenus perçus par le pensionné durant la période comprise entre le 1er octobre et le 31 décembre 2020.
- au titre de l'année 2021 (lors de la campagne cumul réalisée en 2022) : les revenus perçus pour la période courant du 1er janvier et 30 juin 2021.

*(1) **En application des lettres ministres du 23 mars 2021 et 9 avril 2021 et sous réserve de la disposition qui sera finalement adoptée dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022***

29 juin 2021

PUBLICATION « QUESTION POLITIQUES SOCIALES » - les Brèves n°7

« L'évolution jusqu'en 2020 des effectifs et des caractéristiques des nouveaux pensionnés de la fonction publique territoriale et hospitalière : quelle influence des réformes ? » (Clémence Darrigade)

La Direction des Politiques Sociales de la CDC présente dans le numéro 7 de *Questions Politiques Sociales – Les brèves* un rapide panorama statistique des flux de départs à la retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux affiliés à la CNRACL. Il met en exergue leurs principales caractéristiques (effectifs, motifs de départ, âge à la liquidation, durée validée, montant de la pension…) et leurs évolutions jusqu'en 2020, liées à la fois à la démographie du régime et aux réformes des retraites successives.

Ce document est téléchargeable à : https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg7
Découvrir le nouveau site de le DPS : https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/

DATE D'APPLICATION DES NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

À compter du 01/07/2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant jusqu'à présent prévu pour une durée de 11 jours calendaires consécutifs est portée à 25 jours fractionnables pour une naissance simple et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples.

Ce nouveau dispositif est applicable pour les enfants nés à partir 01/07/2021 ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date. Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

DUREE ET MODALITES DU CONGE DE PATERNITE A COMPTER DU 01/07/2021

Pour la naissance d'un enfant

- La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum.

Attention : il s'agit de jours calendaires : correspondant à la totalité des jours du calendrier de l'année civile y compris les jours fériés ou chômés

- Sur ces 25 jours calendaires, **4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours** ouvrables.
- Le congé peut être fractionné : la période restante de 21 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune.

La période de 21 jours doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

En cas de naissance multiple

- La durée du congé est fixée à 3 *jours calendaires* maximum.
- Sur ces 32 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.
- La période restante de 28 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune.

La période de 28 jours doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

QUELS SONT LES ELEMENTS DE REMUNERATION A PRENDR EN COMPTE OU NON POUR LE CALCUL DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE (SJR) ?

Eléments de rémunération à prendre ou non en compte pour le calcul du SJR	
Type de rémunération	**Prise en compte ou non**
Indemnité de treizième mois	Uniquement pour la partie portant sur le 12è mois
Remboursement pour frais professionnel	Non
Indemnité de licenciement	Non
Indemnité de rupture conventionnelle	non
Indemnités compensatrices de congés payés	non
Prime de précarité	Non

Site service-public.fr

SEANCE DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU 30 JUIN 2021

Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance.

- **Projet de décret relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service de la direction interdépartementale des routes Est et de la direction régionale de l'environnement de l'aménagement et du logement Grand Est chargés d'exercer les compétences transférées à la Collectivité européenne d'Alsace et à l'Eurométropole de Strasbourg dans le cadre de la loi n°2019-816 du 2 août 2019 relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace.**

☞Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

-Collège employeur : favorable à l'unanimité (14).

-Collège des organisations syndicales : défavorable à l'unanimité (19).

- **projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.**

☞Ce texte a reçu un avis unanimement défavorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

-Collège employeur : favorable à l'unanimité (15)

-Collège des organisations syndicales : défavorable à l'unanimité (19).

- **le 3ème texte portait sur le temps partiel pour raison thérapeutique.**

☞Ce texte a reçu un avis unanimement favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

-Collège employeur : favorable à l'unanimité (7)

-Collège des organisations syndicales : favorable (17) abstention (2).

Prochaine séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale : 29 septembre 2021

VU SUR LE NET

FICHES REFLEXES POUR ACCOMPAGNER LE RETOUR DES AGENTS EN PRESENTIEL

Sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

L'ESSENTIEL DE LA JURISPRUDENCE DU DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

EVOLUTIONS ET PERSPECTIVES DES RETRAITES EN FRANCE – RAPPORT ANNUEL DU COR – JUIN 2021

Sur le site www.cor-retraites.fr

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, LES CLES DE LA REUSSITE

Sur le site www.lagazettedescommunes.com

SUIVI DES EFFECTIFS TERRITORIAUX : les dynamiques locales expliquent la plupart des variations d'effectifs depuis 2010.

Sur le site www.cnfpt.fr

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 2019

Sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

TRAVAIL PAR FORTES CHALEURS : QUELLES PRECAUTIONS POUR LIMITER LES RISQUES ?

Sur le site www.service-public.fr

LE METIER D'ATSEM

Sur le site www.espace-droit-prevention.com

ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES A RISQUE DE FORME GRAVE DE COVID 19 AYANT BENEFICIE D'UN SCHEMA VACCINAL COMPLET

Sur le site www.hcsp.fr