



N°11–Novembre 2021

TEXTES

COVID 19

➤ **Décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021 modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19**

Ce décret prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 les mesures exceptionnelles instituées dans le décret du 8 janvier 2021 relatives aux arrêts de travail dérogatoires et au complément employeur complétant l'indemnisation de ces arrêts de travail mis en place pour faire face à la crise sanitaire, à la téléconsultation et au télésoin, à la prise en charge des consultations liées à la covid, des injections liées à la vaccination contre la covid ou encore, en les étendant, des frais de transports vers les lieux de vaccination pour les personnes dans l'incapacité de se déplacer seules. Enfin, le texte supprime, par cohérence du décret du 8 janvier 2021, les dispositions relatives à la prise en charge des examens de détection du génome du SARS-CoV-2 par RT-PCR ou par détection antigénique, ces modalités étant désormais dans l'arrêté du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Jo du 30/10/2021

➤ **Loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire.**

La loi prolonge jusqu'au 31 juillet 2022 le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire et la possibilité de recourir au passe sanitaire, afin d'anticiper une possible résurgence de l'épidémie de Covid-19. Elle reporte à la même date la fin des dispositions fondant l'état d'urgence sanitaire ainsi que **le régime post-crise et le recours possible au passe sanitaire jusqu'à mi-2022**. Durant son application, le Premier ministre peut prendre certaines mesures sanitaires "de freinage de l'épidémie" comme la limitation des déplacements, l'utilisation des transports collectifs (port du masque...), l'imposition de mesures barrières dans les commerces ou encore la restriction des réunions et des rassemblements publics. Parmi les mesures possibles,

figure aussi le passe sanitaire, créé par la loi du 31 mai 2021 et étendu depuis août 2021 jusqu'au 15 novembre 2021 à de nombreuses activités de la vie quotidienne

Par ailleurs, la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire précise que, dans les structures d'accueil du jeune enfant situées hors d'un établissement de santé (crèches, foyers de l'enfance, villages d'enfants...), l'obligation vaccinale ne concerne que les professionnels soignants. Les personnels non-médicaux des crèches et des autres établissements de l'enfance et ceux qui n'ont pas d'activité médicale sont donc exclus de l'obligation vaccinale contre la Covid-19.

Le contrôle de l'obligation vaccinale pour les soignants est facilité. Les écoles de santé pourront contrôler son respect par les étudiants en santé. L'assurance maladie pourra dorénavant contrôler les certificats de contre-indication à la vaccination, comme elle le fait déjà pour les personnes soumises à l'obligation vaccinale, afin de lutter contre la délivrance de certificats frauduleux.

Le texte renforce les sanctions en cas de fraude au passe sanitaire. La personne qui prête son passe sanitaire à quelqu'un pour entrer dans un lieu, encourra une amende minimum de 135 euros. L'utilisation, l'établissement et la vente de faux passes sanitaires, notamment via les réseaux sociaux, seront punis de maximum cinq ans de prison et 75 000 euros d'amende.

Les conditions d'accès aux formations de l'enseignement supérieur et de délivrance des diplômes, y compris le baccalauréat, pourront encore être aménagées jusqu'en octobre 2022 (conditions de réalisation d'un stage, nombre et contenu des épreuves...).

Jo du 11/11/2021

➤ **Arrêté du 29 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire**

La durée de validité des examens de dépistage ou des tests de détection du SARS-CoV-2 passe de 72 à 24 heures

JO du 30/11/2021

■ **CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

➤ **Loi n°2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu.**

L'article unique du texte confère la faculté de renouveler une fois, au titre de la même maladie, la durée maximale du congé de présence parentale (CPP) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) - 310 jours -, avant la fin de la troisième année suivant l'ouverture des droits pour la même maladie, le même handicap ou le même accident dont l'enfant a été victime.

Après le premier alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé « A titre exceptionnel et par dérogation au premier alinéa, lorsque le nombre maximal d'allocations journalières est atteint au cours de la période mentionnée au même premier alinéa et qu'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue est confirmé par un accord explicite du service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 ou du régime spécial de sécurité sociale, la durée maximale mentionnée au premier alinéa du présent article peut être renouvelée une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé. »

Jo du 16/11/2021

■ **TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE**

➤ **Décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale.**

Ce décret fixe, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Il détermine ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de

se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Jo du 10/11/2021

■ **ACCUEIL DU JEUNE ENFANT**

➤ **Décret n°2021-1446 du 4 novembre 2021 relatif aux conditions d'agrément, de suivi et de contrôle des assistants maternels et des assistants familiaux et aux règles applicables aux locaux et à l'aménagement intérieur des établissements d'accueil du jeune enfant.**

Ce texte applicable immédiatement a pour objet de moderniser la réglementation du métier d'assistant maternel en application de l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles, en précisant notamment la possibilité d'exercer en maison d'assistant maternel, certains critères de refus d'agrément et les conditions d'accueil simultané de six mineurs.

Il fixe également les obligations pour le département en cas de déménagement du lieu d'exercice de l'assistant maternel ou du lieu de résidence de l'assistant familial.

Il précise enfin les seules conditions pouvant être exigées en matière de locaux et d'aménagement intérieur concernant les établissements d'accueil du jeune enfant.

Jo du 06/11/2021

■ **CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

➤ **Décret n°2021-1468 du 10 novembre 2021 portant prolongation du montant dérogatoire de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et prolongation de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.**

Ce décret prolonge jusqu'au 30 juin 2022 le montant dérogatoire accordé au titre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, ainsi que l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation. Il précise également la nouvelle année de référence à laquelle sera apprécié l'engagement des entreprises d'au moins 250 salariés pour les aides accordées au titre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à l'année de référence à laquelle sera apprécié l'engagement des entreprises d'au moins 250 salariés, qui s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2022. Il concerne les employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de

professionnalisation, les apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, les opérateurs de compétences, l'Agence de services et de paiement..

Jo du 11/11/2021

■ CHOMAGE

➤ **Arrêté du 18 novembre 2021 fixant la date à laquelle les dispositions des articles 7-1 et 7-2 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail cessent d'être applicables.**

Constatant la réalisation au 1^{er} octobre 2021 des deux conditions mentionnées au I de l'article 7-1 du décret du 14 avril 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, notamment ses articles 7-1 et 7-2, **l'arrêté fixe au 1^{er} décembre 2021 la fin de l'application des dispositions transitoires du décret du 14 avril 2020**, notamment celles relatives à la durée minimale d'affiliation et au délai à l'issue duquel l'allocation d'aide au retour à l'emploi est affectée d'un coefficient de dégressivité, pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter de cette date, à l'exception de ceux d'entre eux dont la procédure de licenciement a été engagée antérieurement. L'arrêté entre en vigueur au lendemain de sa publication.

Jo du 20/11/2021

■ SAPEURS-POMPIERS

➤ **Loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et des sapeurs-pompiers professionnels**

Ce texte clarifie le cadre d'intervention des services d'incendie et de secours (SIS) départementaux, territoriaux et locaux :

- Il apporte des précisions sur la définition et la conduite des opérations de secours, avec, entre autres, l'inclusion du secours aux animaux.- Il traite, par ailleurs, des carences ambulancières (missions non urgentes qu'attribue le Samu

aux pompiers en cas d'indisponibilité des ambulances privées) et reconnaît le rôle des SIS dans les opérations relevant de l'aide médicale d'urgence.

- Sous réserve du consentement des personnes prises en charge, le médecin des sapeurs-pompiers pourra accéder à leur dossier médical partagé.

Par ailleurs, pour renforcer la gestion anticipée des crises, le texte conforte les plans communaux de sauvegarde (PCS), instaure des plans intercommunaux de sauvegarde et consacre le rôle des préfets de département dans la gestion territoriale des crises. L'obligation de réaliser un plan communal de sauvegarde, déjà obligatoire dans les communes dotées d'un plan de prévention des risques naturels (PPRN) ou comprises dans le champ d'application d'un plan particulier d'intervention (risque technologique), est étendue à d'autres risques naturels dont l'intensité ou la soudaineté le rendent nécessaire (risques forestiers, volcaniques, cycloniques...). L'information des populations des communes soumises à un risque majeur est renforcée.

Un correspondant "incendie et secours" devra être désigné dans les conseils municipaux des communes qui ne disposent pas d'adjoint au maire ou de conseiller municipal chargé des questions de sécurité civile.

La loi prévoit de conforter l'engagement et le volontariat grâce aux promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires par ailleurs fonctionnaires, décédés en service, grièvement blessés ou à la suite d'un acte de bravoure.

Plusieurs dispositions traitent des sapeurs-pompiers volontaires : clarification de la notion d'accident de service, possibilité d'apporter les premiers secours dans leur entreprise, abaissement de la durée ouvrant droit à la "nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance"...

Une réserve citoyenne des services d'incendie et de secours est créée.

Jo du 26/11/2021

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

COVID19

➤ **Questions-réponses à l'attention des employeurs et agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 - Version mise à jour au 18 novembre 2021.**

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

➤ **Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid 19**

Le ministère du Travail a publié hier son nouveau protocole sanitaire, mis à jour du fait de l'arrivée de la cinquième vague. Le retour massif au télétravail n'est, pour l'instant, pas prévu, mais un renforcement des gestes barrières est demandé, notamment dans les restaurants d'entreprise.

Sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr>

TELETRAVAIL

➤ **F.A.Q. – Forfait télétravail**

Une note de la DGAFP indique que, dans la fonction publique territoriale, le montant du « forfait télétravail » payable aux agents sera obligatoirement de 2,5 euros par jour et « ne peut pas être modulé par l'organe délibérant ».

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

1607 HEURES

➤ **Passage aux 1607 heures dans les collectivités : l'État veille à la bonne application de la loi**

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis fin aux situations dérogatoires en matière de temps de travail dans les collectivités territoriales. Cette loi pose ainsi le principe que, sauf exceptions légitimes liées notamment à la pénibilité, tous les agents publics doivent travailler au moins 35 heures. Il s'agit de mettre fin au caractère inéquitable de certaines situations dérogatoires subsistantes, incompréhensibles pour nos concitoyens. Les communes et intercommunalités sont ainsi tenues de se mettre en conformité avant le 1^{er} janvier 2022.

Il ressort des premières remontées que 80% des communes et intercommunalités ont délibéré ou sont en passe de le faire, pour une application au 1^{er} janvier 2022. D'autres, 25% d'entre elles, sont bien avancées dans le processus avec une délibération inscrite dans les semaines à venir ou en cours d'examen.

Toutefois, l'attention de la ministre a été appelée sur des situations locales jugées préoccupantes dans le cadre de ces premières remontées.

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques appelle les exécutifs locaux concernés à la responsabilité et a demandé aux préfets de faire preuve de fermeté et d'accompagnement dans l'application de la loi. Un nouveau point d'étape sera prévu dans quelques semaines.

Sur le site :

<https://www.transformation.gouv.fr/files/presse>

JURISPRUDENCE

■ RIFSEEP

➤ **CE n° 448779 du 22/11/2021**

Les collectivités territoriales ne peuvent pas choisir d'accorder à leurs agents un régime plus avantageux que celui des agents de l'État.

Par une délibération du 21 décembre 2017, un conseil municipal a institué au profit de ses agents un RIFSEEP, comprenant une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), et un complément indemnitaire annuel (CIA). Par un jugement du 4 décembre 2018, le tribunal administratif, saisi d'un déferé du préfet des Ardennes, a annulé cette délibération en tant qu'elle prévoit le maintien du versement intégral de l'IFSE aux agents placés en congé de longue durée ou en congé de longue maladie. La ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales se pourvoit contre l'arrêt du 17 novembre 2020 par lequel la cour administrative d'appel, sur appel de la commune, a annulé ce jugement et rejeté la demande du préfet.

Il résulte des dispositions législatives et réglementaires que **les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie ou de longue durée n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE** prévue à l'article 1^{er} du décret du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat.

En l'espèce, le régime indemnitaire fixé par la délibération contestée du conseil municipal se distingue du régime applicable aux fonctionnaires de l'Etat en ce qu'il prévoit le maintien de plein droit de l'IFSE instituée au profit des agents de cette collectivité en cas de congé de longue durée ou de longue maladie. Il en résulte qu'en jugeant que ce régime indemnitaire n'était pas plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes et que par suite le principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques dont s'inspire l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, n'avait pas été méconnu, la cour a commis une erreur de droit. Par suite, la ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales est fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque. La commune ne pouvait légalement prévoir le maintien de plein droit du versement de l'IFSE au profit de ses agents placés en congé de longue durée ou de longue maladie.

■ REFUS DE TITULARISATION ET VICE DE PROCEDURE

➤ **CAA de NANTES N° 20NT00237 du 15/06/2021**

Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, **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. La collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies à l'article 9 du décret du 12 mai 1997.**

Ces principes ne font cependant pas obstacle à ce que l'autorité administrative mette en garde, le cas échéant, le stagiaire afin qu'il sache, dès avant la fin du stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période, ni à ce qu'elle l'informe, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser.

En l'espèce, Mme D... a été nommée en qualité d'ATSEM stagiaire au sein de l'école maternelle de Bernières-sur-Mer à compter du 26 août 2016. Son stage d'un an, devait donc s'achever le 27 août 2017. Toutefois, par un arrêté, notifié le 17 novembre 2017, le maire a prolongé son stage pour une durée de 8 mois et 9 jours prenant effet à compter du 26 août 2017, de sorte que le terme de son stage a été repoussé au 5 avril 2018. Après avis de la commission administrative paritaire qui s'est réunie le 29 mars 2018, le maire a, le 13 avril 2018, pris un arrêté refusant de titulariser cet agent. Cependant l'entretien d'évaluation de fin de stage qui s'est tenu en présence du maire le 22 février 2018, et qui a été adressé à l'intéressée en lettre recommandée avec accusé de réception le 23 février 2018, indique qu'il ne serait pas procédé à sa titularisation.

Compte tenu des termes non équivoques de ce courrier et du fait qu'il émane du maire, seule autorité compétente pour prendre une telle décision, le refus de titularisation de la requérante doit être regardé comme ayant été pris à cette date et non à celle du 13 avril 2018. Ainsi que le soutient Mme D..., cette décision est par suite intervenue avant que la commission administrative paritaire ne se prononce sur sa situation, contrairement à ce que prévoit l'article 37-1 précité du décret du 17 avril 1989. Compte tenu de l'avis défavorable au refus de

titularisation émis à l'unanimité par cette instance, ce vice doit être regardé, en l'espèce, comme ayant été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise. En outre, il a privé l'intéressée d'une garantie, quand bien même la titularisation ne constitue pas un droit et qu'elle se fonde sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude du stagiaire à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir.

■ DETACHEMENT et RENOUVELLEMENT

➤ CAA de MARSEILLE n° 20MA00926 du 3 juin 2021

En l'espèce, la circonstance que M. A... a été maintenu en détachement pendant plus de trente années, qui ne pouvait lui conférer aucun droit au renouvellement de ce détachement, est, par elle-même, sans incidence sur la légalité de la décision contestée.

La décision contestée du maire est motivée par la nécessité de pourvoir le poste de responsable de la brigade de l'environnement, dont le titulaire avait obtenu une mise en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} juillet 2017.

Il ressort des pièces du dossier, et plus particulièrement de la demande de mise en disponibilité de droit pour une durée de trois ans présentée le 24 avril 2017 par le responsable de la brigade de l'environnement, que, le 22 mai 2017, date à laquelle M. A... a sollicité le renouvellement de son détachement pour une durée de cinq ans, le maire était informé de la vacance d'un poste de catégorie C de la filière technique au 1^{er} juillet 2017. Compte tenu de la politique, non contestée par l'intéressé, mise en place depuis 2014 au sein de la commune, destinée à limiter ses dépenses en ne remplaçant pas un agent sur trois et en privilégiant, en cas de vacance de poste, les solutions internes, notamment par le redéploiement de ses agents, l'intérêt du service justifiait que M. A..., agent de la commune titulaire d'un grade lui permettant d'occuper de telles fonctions, y fût affecté et, par voie de conséquence, que son détachement auprès de la société d'économie mixte ne soit pas renouvelé. En outre, et dès lors que la légalité d'une décision doit être appréciée d'après les éléments de droit et de fait existant à la date à laquelle elle a été prise, M. A... ne peut utilement se prévaloir de ce que l'agent ainsi placé en disponibilité a été réintégré dans les effectifs de la commune un an seulement après son départ. La circonstance invoquée que M. A... a donné entière satisfaction dans l'exercice de ses fonctions à la société d'économie mixte durant toute la période au cours de laquelle il y a été affecté ne permet pas de considérer, à l'instar des premiers juges, que la décision de ne pas renouveler son détachement afin de l'affecter dans l'emploi de responsable de la brigade de

l'environnement serait entachée d'une erreur manifeste d'affectation.

Conformément aux dispositions de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale selon lesquelles, à l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, il ressort des pièces du dossier que le requérant a été réintégré sur un emploi de catégorie C de la filière technique correspondant à son grade d'agent de maîtrise principal. Par ailleurs, comme le tribunal l'a exactement retenu, M. A... ne peut utilement se prévaloir des dispositions de l'article 11-2 du décret du 13 janvier 1986 sur les conditions de reclassement dans le cadre d'emplois d'origine, qui n'ont vocation à s'appliquer qu'aux fonctionnaires détachés dans un autre corps de la fonction publique ou dans un cadre d'emplois déterminés et non à ceux détachés, comme en l'espèce, dans une société d'économie mixte. Il ne ressort, enfin, d'aucune des pièces du dossier que la décision contestée revêtirait le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée. Il y a donc lieu d'écarter ce moyen, repris en appel sans avantage de justifications qu'en première instance, par adoption des motifs par lesquels le tribunal l'a lui-même écarté à bon droit, au point 6 du jugement attaqué.

■ DENEIGEMENT DES VOIES PUBLIQUES : HEURES SUPPLEMENTAIRES OU ASTREINTE

➤ CAA de LYON n° 19LY03166 du 14 octobre 2021

Aux termes de l'article 2 du décret du 19 mai 2005 : " Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. "

La permanence correspond ainsi à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, qui peut être son domicile, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié afin de se trouver en capacité d'intervenir et réaliser une tâche entrant dans le cadre de son emploi.

En l'espèce, en sa qualité de responsable des services techniques, il incombait notamment à M. A..., pour la période en litige, de veiller à l'organisation du service pour assurer la viabilité hivernale de la voirie de la commune. Il ne saurait par suite prétendre que les instructions qu'il soutient avoir reçues à cet effet du maire, sous l'autorité

duquel il était placé, ne reposeraient sur aucune base légale.

En deuxième lieu, la seule circonstance que ses numéros de téléphone personnels aient été connus du service, donnant ainsi à sa hiérarchie la possibilité de le joindre le cas échéant à son domicile en dehors des horaires réguliers du service, en l'absence notamment de toute autre mesure l'astreignant explicitement à rester à disposition à son domicile ou en tout autre lieu, ne saurait par elle-même révéler une situation d'astreinte, qu'il prétend permanente, au sens des dispositions citées au point 2. Enfin, les mesures que M. A... a pu prendre pour organiser le travail des équipes intervenues durant la période en litige pour garantir, au vu des informations météorologiques, le déneigement des voies publiques, l'ont été

dans les jours et horaires de travail habituels pour un agent assurant, comme en l'espèce, des fonctions d'encadrement. Il n'est par ailleurs pas contesté que le travail accompli en sus par M. A... lors d'interventions auxquelles il a participé a été rémunéré au titre d'heures supplémentaires.

M. A... n'établit pas avoir été, au cours de la période en litige, placé en situation d'astreinte au sens des dispositions de l'article 2 du décret susvisé du 19 mai 2005 et avoir de ce fait été astreint à un travail excédant ses sujétions de service contractuelles qui n'aurait pas été rémunéré.

7

QUESTIONS ECRITES

► FORMALITES DE « CDISATION » D'UN AGENT CONTRACTUEL

➤ QE JOS n° 24349 du 11/11/2021

L'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades, correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour pourvoir un emploi permanent, lorsque les conditions fixées à l'article 3-4 de la même loi sont remplies (agent justifiant d'une durée de services publics d'au moins six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique), ne nécessite aucune formalité spécifique y compris de la part de l'assemblée délibérante, l'emploi étant déjà créé.

► CUMUL DE L'ALLOCATION ADULTE HANDICAPE ET DE L'INDEMNITE DE FONCTION ELECTIVE

➤ QE JOS n° 20475 du 11/11/2021

L'allocation aux adultes handicapés (AAH), prestation d'aide sociale non contributive, vise à assurer des conditions de vie dignes à ses bénéficiaires.

Minimum social fondé sur la solidarité nationale, l'AAH est assortie d'une condition de ressources : si le bénéficiaire dispose de ressources personnelles, la priorité doit être donnée à la mobilisation préalable de celles-ci et il en est tenu compte dans le montant de l'AAH versé.

Pour autant, les modalités de calcul de l'AAH sont favorables à ses bénéficiaires. En premier lieu, ne sont prises en compte dans le calcul de l'AAH que les revenus nets

imposables à l'impôt sur le revenu. C'est donc à ce titre que les indemnités de fonction perçues par les élus locaux, en application du code général des collectivités territoriales, entrent dans le calcul de l'AAH. Un projet de décret est à l'étude afin de modifier l'article D.821-9 CSS qui détaille au niveau réglementaire les modalités de prise en compte des revenus d'activité professionnelle et, implicitement des indemnités de fonction des élus locaux. Ces dernières seront désormais mentionnées explicitement, permettant ainsi de sécuriser pleinement le dispositif.

Enfin, l'exercice de la citoyenneté nécessite également des élections et des campagnes électorales inclusives. En ce sens, la loi organique du 29 mars 2021 portant diverses mesures relatives à l'élection du Président de la République a marqué des avancées majeures. En effet, l'article 2 de cette loi prévoit que les candidats à l'élection présidentielle veillent à l'accessibilité de leurs moyens de propagande électorale aux personnes en situation de handicap, en tenant compte des différentes formes de handicap et de la diversité des supports de communication. Ils peuvent consulter à cette fin le Conseil national consultatif des personnes handicapées, qui publie des recommandations ou observations.

► REGLEMENT INTERIEUR DES CONSEILS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

➤ QE JOS n° 24181 du 11/11/2021

L'article L. 2121-8 du code général des collectivités territoriales (CGCT) impose l'établissement d'un règlement intérieur dans les communes de plus de 1 000 habitants. Le conseil municipal établit son règlement intérieur dans les six mois qui suivent son installation. Le règlement intérieur précédemment adopté continue à s'appliquer jusqu'à l'établissement du nouveau règlement. Le règlement intérieur détermine les droits des groupes d'élus régulièrement constitués et les droits spécifiques des groupes minoritaires ou s'étant déclarés d'opposition. Le règlement intérieur peut être déféré devant le tribunal administratif.

De plus, le premier alinéa de l'article L. 2121-19 du CGCT dispose que : "Les conseillers municipaux ont le droit d'exposer en séance du conseil des questions orales ayant trait aux affaires de la commune. Dans les communes de 1 000 habitants et plus, le règlement intérieur fixe la fréquence ainsi que les règles de présentation et d'examen de ces questions. À défaut de règlement

intérieur, celles-ci sont fixées par une délibération du conseil municipal. Le Conseil d'État a consacré au profit des conseillers municipaux, et par analogie au profit des conseillers départementaux et régionaux, un droit d'expression sur les questions portées à l'ordre du jour et mises en discussion. En application de ce principe, les élus disposent, dans les conditions définies par les règlements intérieurs, du droit de déposer des amendements et les assemblées doivent être attentives à ne pas porter atteinte à l'exercice effectif de ce droit. Le tribunal administratif de Lille a d'ores et déjà jugé que, compte tenu de l'importance de la commune en question, ayant une population de 95 000 habitants, et des modalités d'envoi des convocations des conseillers municipaux fixées à six jours francs avant la séance, le règlement intérieur pouvait organiser les modalités du droit d'amendement en exigeant le dépôt des amendements, par écrit, 72 heures avant la séance du conseil municipal sans que cela ne constitue un obstacle à ce que les conseillers soient en mesure de proposer des modifications aux textes

examinés (TA Lille, 29 mai 1997, Carton c. Commune de Roubaix, n° 96-532).

La cour administrative d'appel de Versailles a considéré que les dispositions du règlement intérieur « ne sauraient avoir pour objet ni pour effet de ne pas soumettre au vote chaque projet inscrit à l'ordre du jour ainsi que les amendements afférents, sauf à porter atteinte au droit d'amendement qui constitue un élément intrinsèque du pouvoir délibérant des membres du conseil municipal » (CAA Versailles 6 juill. 2006, M. X., n° 05VE01393). Ces jurisprudences, transposables à l'ensemble des règlements intérieurs des assemblées délibérantes, permettent au règlement intérieur de limiter le droit d'amendement, en imposant par exemple un délai au-delà duquel les amendements ne peuvent plus être déposés pour la bonne tenue des débats. Toutefois, il convient de s'assurer, compte tenu des circonstances de l'espèce, que les limitations apportées ne portent pas atteinte à l'exercice effectif de ce droit.

VOS QUESTIONS

■ EXTENSIONS DE LA LISTE DES PATHOLOGIES PERMETTANT L'OCTROI D'UN CONGÉ LONGUE DURÉE

Conformément aux dispositions du 4° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, équivalent du 4° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le fonctionnaire territorial en activité, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, a droit à un congé de longue durée de cinq ans maximum pour toute sa carrière, dont trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement.

Sauf lorsque le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie. Cette période est alors rétroactivement qualifiée de congé de longue durée, et tout congé attribué par la suite au titre de cette affection est un congé de longue durée.

L'extension du champ d'application du congé de longue durée à d'autres maladies relevant du congé de longue maladie, telles que la maladie de Parkinson et la sclérose en plaques, n'est pas envisagée. En effet cette modification ne constituerait pas nécessairement une amélioration de la protection sociale des fonctionnaires, compte tenu de l'évolution des thérapeutiques qui autorisent des périodes de rémission et de reprise de fonctions, même dans le cas des maladies les plus graves.

De ce point de vue, le dispositif du congé de longue maladie, dont les droits sont reconstituables, paraît être le plus adapté à la majorité des fonctionnaires atteints de la maladie de Parkinson et de la sclérose en plaques. Le congé de longue durée n'est pas renouvelable au cours de la carrière, au titre d'un même groupe de maladies. Dès lors que le fonctionnaire atteint de la maladie neuro-dégénérative bénéficierait d'un congé de longue durée, il ne pourrait plus, même après une période de reprise d'activité, retrouver un droit à un congé de longue maladie, dès lors que tout congé attribué par la suite d'un congé de longue durée pour une affection est un congé de longue durée. Le fonctionnaire se retrouverait ainsi inexorablement conduit vers un épuisement, à terme, de ses droits à congé pour raison de santé.

■ INDEMNITE INFLATION

L'indemnité inflation sera versée aux personnes dont les revenus d'activité ou de remplacement sont inférieurs à 2 000 € nets par mois. Elle sera accordée aux personnes bénéficiaires d'allocations et de prestations sociales. Les agents publics peuvent en bénéficier.

L'indemnité inflation sera de 100 €. C'est un montant qui permet de couvrir l'impact moyen de la hausse du carburant par rapport à la moyenne 2018-2019 si les prix devaient se maintenir à leurs niveaux actuels pendant un an

(80 €) et de limiter plus globalement les effets sur le pouvoir d'achat de la hausse des prix de certains produits.

Le versement de l'indemnité inflation ne concernera pas uniquement les propriétaires de véhicules, ni les Français qui utilisent leur voiture pour aller travailler. Cette mesure vise à soutenir le pouvoir d'achat des Français face aux hausses des prix, pas seulement la hausse des prix des carburants.

Une FAQ sur le sujet a été mise en ligne sur le site <https://www.gouvernement.fr>.

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 24 novembre 2021

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

- Le premier texte est un projet de décret modifiant plusieurs dispositions relatives aux sapeurs-pompiers.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : avis favorable unanime (17)

- **Collège des organisations syndicales** : 9 favorables ; 1 défavorable ; 9 abstentions.

- Le texte suivant est un projet de décret pris pour l'application de l'article L 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 7 favorables ; 1 défavorable ; 3 abstentions ; 5 ne prennent pas part au vote

- **Collège des organisations syndicales** : avis défavorable unanime (19).

Il s'agit là d'une nouvelle présentation de ce texte, suite à l'avis unanimement défavorable exprimé par le collège des organisations syndicales lors de la précédente séance du CSFPT.

- Le 3^{ème} et dernier texte est un projet de décret pris en application de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique et relatif à l'organisation et au fonctionnement des conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 6 favorables ;

- **Collège des organisations syndicales** : 1 favorable ; 8 défavorables ; 3 abstentions

Prochaine séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale: le 15 décembre 2021

VU SUR LE NET

► L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Sur le site <https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2021-11-24/l-apprentissage-dans-le-secteur-public>

► COVID-19 : QUESTIONS-REponses DU MINISTRE DE LA CULTURE

Sur le site <https://www.culture.gouv.fr/Aides-de-marches/COVID-19-questions-reponses-du-ministere-de-la-culture>

► FORMALISATION DE POLITIQUE RH - UN GUIDE PRATIQUE POUR LES MAIRES

Sur le site <https://www.cnfpt.fr/guide-maire-employeur>

► COVID-19 : NOUVELLES MESURES APPLICABLES AU SECTEUR DU SPORT MAJ 26/11/2021

Sur le site <https://www.andes.fr/>

► LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN 2020 : UNE HAUSSE SANS PRECEDENT DES ENTREES EN FORMATION

Sur le site <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>

► CARTES DES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA COHESION DES TERRITOIRES : UN NOUVEL OUTIL POUR SUIVRE LES PROGRAMMES ET LES PROJETS MIS EN PLACE DANS LES TERRITOIRES

Sur le site <https://cartes.cohesion-territoires.gouv.fr/>