



Les informations
administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi du 5 août 2021

**Passe sanitaire et vaccination
obligatoire dans la FPT**

**Congés de maternité
et liés aux charges parentales**

Les précisions du décret du 29 juin 2021

Négociation collective

Le décret du 7 juillet 2021

● n° 9 - septembre 2021



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jacques Alain Benisti

**CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES**

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation et des affaires juridiques

« STATUT COMMENTÉ »

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebby - Awena Le Crom

« ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE »

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2021
ISSN 1152-5908

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Sommaire

n°9 › septembre 2021

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2** Loi du 5 août 2021 : Passe sanitaire et vaccination obligatoire dans la fonction publique territoriale
- 16** Congés de maternité et liés aux charges parentales : les précisions du décret du 29 juin 2021
- 26** Négociation collective : le décret du 7 juillet 2021

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 33** Covid-19

39 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

55 À LIRE ÉGALEMENT

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi du 5 août 2021

Passe sanitaire et vaccination obligatoire dans la FPT

Depuis le 30 août 2021, les agents affectés dans certains lieux ou services ouverts au public doivent présenter un passe sanitaire pour exercer leurs fonctions. Par ailleurs, depuis le 7 août 2021, les professionnels de santé et les agents exerçant leur activité dans les établissements du secteur sanitaire et social, ainsi que les sapeurs-pompiers, sont soumis à une obligation de vaccination contre la covid-19 qui est entrée en vigueur de manière progressive.

La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021⁽¹⁾ a organisé le régime de gestion de la sortie de crise sanitaire, prévu jusqu'au 30 septembre 2021. Son article 1^{er} autorisait notamment le Premier ministre à imposer par voie réglementaire le principe d'un justificatif sanitaire, communément dénommé passe sanitaire, pour l'accès des personnes à certains lieux, établissements ou événements. Étaient notamment visés ceux « *impliquant de grands rassemblements de personnes pour des activités de loisirs ou des foires ou salons professionnels* » dont la liste détaillée a été fixée par le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 pris pour son application.

L'apparition du variant Delta, plus contagieux, et l'importance des difficultés d'ordre sanitaire susceptibles d'en

¹ Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

résulter, malgré la campagne en faveur de la vaccination, a conduit le Gouvernement à déposer devant le Parlement un projet de loi comportant un ensemble de mesures visant à proroger le régime de gestion de la sortie de crise sanitaire et à adapter les outils de gestion prévus par la loi du 31 mai 2021 à la situation sanitaire.

Adoptée au terme de la procédure parlementaire accélérée, la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 (2) modifie le cadre juridique du passe sanitaire prévu par la loi du 31 mai 2021 en étendant le champ des lieux, services et établissements susceptibles d'être concernés par le contrôle. Elle instaure une obligation de vaccination contre la covid-19 pour de nombreux personnels de santé et ceux exerçant leur activité notamment dans les établissements et services des secteurs sanitaire, social et médico-social, ainsi que les sapeurs-pompiers.

Saisi par le Premier ministre, ainsi que par des députés et sénateurs, le Conseil constitutionnel a jugé conforme à la Constitution la majeure partie des dispositions prévues par cette loi, dont notamment celles relatives au passe sanitaire et à l'obligation vaccinale. Dans sa décision du 5 août 2021 (3), le juge constitutionnel a considéré qu'en instaurant une obligation de présentation d'un passe sanitaire pour les salariés et agents publics afin de limiter la propagation de l'épidémie de covid-19, le législateur a poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé qui découle du Préambule de la Constitution de 1946 (4). De même, selon le Conseil, la circonstance que la suspension de la relation de travail, en cas de défaut de présentation d'un passe sanitaire, soit assortie d'une interruption de la rémunération, sans compensation, n'est pas contraire aux principes constitutionnels d'égalité devant la loi et d'égale admissibilité aux emplois publics. À propos de l'obligation vaccinale, il a estimé qu'en prévoyant une entrée en vigueur progressive de cette obligation pour les professionnels qui y sont soumis, le législateur n'a porté aucune atteinte au droit à l'emploi ou à la liberté d'entreprendre (5).

Depuis la promulgation de la loi, le décret du 1^{er} juin 2021 précité a été modifié à plusieurs reprises pour fixer les modalités de mise en œuvre de ce nouveau cadre législatif (6). Des précisions et des recommandations censées répondre aux difficultés d'application du dispositif ont été apportées notamment par la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) (voir encadré).

SOURCES MINISTÉRIELLES

- Note d'information du 11 août 2021 de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) relative à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail et à la vaccination obligatoire contre la Covid-19 dans la fonction publique territoriale,
- « Questions/Réponses » (FAQ) mises en ligne par la DGCL, en dernier lieu actualisées au 1^{er} septembre 2021,
- Circulaire du 10 août 2021 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'État,
- « Questions/Réponses » (FAQ) relatives à la fonction publique de l'État mises en ligne par la DGAFF, en dernier lieu actualisées au 9 septembre 2021,
- Instruction du 13 août 2021 de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.
- Recommandations du 25 août 2021 du ministère des solidarités et de la santé relatives aux modes d'accueil du jeune enfant : actualisation des recommandations nationales pour les modes d'accueil du jeune enfant.

2 La loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a été publiée au Journal officiel du 6 août 2021.

3 Décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021.

4 Onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 selon lequel la Nation « garantit à tous ... la protection de la santé »

5 En revanche, le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions de la loi autorisant, pour les salariés du secteur privé, la rupture du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, à l'initiative de l'employeur, en cas de non-présentation d'un « passe sanitaire » au motif de la différence de traitement entre les salariés

sous contrat à durée indéterminée et ceux sous contrat à durée déterminée, en méconnaissance du principe d'égalité des citoyens devant la loi.

6 Notamment par les décrets n° 2021-1059 du 7 août 2021, n° 2021-1069 du 11 août 2021, le décret n° 2021-1118 du 26 août 2021, le décret n° 2021-1163 du 8 septembre 2021 et en dernier lieu par le décret n° 2021-1215 du 22 septembre 2021.

Dans le cadre de ses commentaires, la DGCL invite les employeurs territoriaux à entretenir un dialogue social continu et régulier avec les organisations syndicales

représentatives sur les modalités de contrôle de la vaccination obligatoire contre la Covid-19 et de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire.

L'extension du champ d'application de l'obligation de présentation du passe sanitaire

Le principe

L'article 1^{er} (A du paragraphe II) de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 avait habilité le Premier ministre à déterminer par voie réglementaire les lieux, établissements ou événements recevant du public dont l'accès peut être subordonné à la présentation d'un passe sanitaire prenant la forme :

- soit du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19,
- soit d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19,
- soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

Sur la base de cette habilitation, initialement applicable du 2 juin au 30 septembre 2021, l'article 47-1 (paragraphe II) du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 précité avait établi la liste des établissements, lieux et événements soumis au régime du passe sanitaire « *lorsqu'ils accueillent un nombre de visiteurs, spectateurs, clients ou passagers au moins égal à 50 personnes* » (7). À plusieurs reprises modifiée, cette liste visait notamment : les salles de spectacles ou à usage multiple, les bibliothèques et centres de documentation (sous certaines exceptions), les musées et salles destinées à recevoir des expositions à vocation culturelle, les établissements sportifs couverts, les événements culturels, sportifs, ludiques ou festifs organisés dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public et susceptible de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes.

La loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 ici commentée vise, d'une part, à proroger l'habilitation accordée au Premier ministre et, d'autre part, à étendre le champ du passe sanitaire à un domaine plus large d'activités et

d'établissements, plus particulièrement dans le secteur sanitaire et social. Elle modifie à cet effet l'article 1^{er} de la loi du 31 mai 2021 précitée, selon lequel jusqu'au 15 novembre 2021 inclus (et non plus le 30 septembre 2021), le Premier ministre peut imposer par décret la présentation d'un passe sanitaire pour accéder :

- aux lieux, établissements, services ou événements où sont exercées notamment les activités de loisirs, les foires, séminaires et salons professionnels,
- aux services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, sauf urgence, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés,
- ainsi que pour les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux.

Nouveauté supplémentaire, la loi étend l'obligation du passe sanitaire, à compter du 30 août 2021, aux personnes qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard de la densité de population observée ou prévue.

L'article 47-1 du décret du 1^{er} juin 2021 précité établit une nouvelle liste des établissements, lieux, services et événements dans lesquels l'accès du public est subordonné à la présentation d'un passe sanitaire valide (8). Le seuil de 50 personnes est supprimé, sauf pour les séminaires professionnels organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle.

Les salariés, les agents publics, les bénévoles et autres personnes qui interviennent dans les établissements

7 Selon le dernier seuil fixé par le décret n° 2021-955 du 19 juillet 2021.

8 Cet article a été plusieurs fois modifié depuis la publication de la loi du 5 août 2021, et en dernier lieu à la date de la présente publication par le décret n° 2021-1118 du 26 août 2021.

services et lieux concernés sont soumis au contrôle d'un passe sanitaire uniquement lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public. Sans présentation d'un passe sanitaire, l'agent ne peut plus exercer ses fonctions. Il doit alors poser des jours de congés ou de réduction du temps de travail, s'il en dispose. À défaut, l'employeur prononce sa suspension sans maintien de rémunération.

Le champ d'application du passe sanitaire

Dans la fonction publique territoriale, à compter du 30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021 (en l'état actuel du texte), les fonctionnaires (quel que soit leur cadre d'emplois) et les agents contractuels affectés dans les établissements, services et lieux accessibles aux usagers sur contrôle d'un passe sanitaire valide doivent eux aussi présenter un justificatif sanitaire, dès lors que leur activité professionnelle se déroule dans les espaces et aux heures ouverts au public (voir encadré ci-dessous).

Par suite, les agents qui travaillent dans ces lieux et établissements mais exercent leurs fonctions dans des espaces non accessibles au public ou en dehors des heures d'ouverture au public ne sont donc pas tenus de fournir un passe sanitaire.

L'obligation est par ailleurs levée en cas d'intervention en urgence, et pour les livraisons.

Selon les « Questions/Réponses » de la DGCL mises à jour au 1^{er} septembre 2021, et sous réserve de nouveaux éléments ultérieurs, les précisions suivantes peuvent être mentionnées :

- Un service administratif recevant du public n'est pas soumis à la présentation d'un passe sanitaire. De même, les écoles, les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics, l'enseignement et la formation continue, les concours et examens de la fonction publique n'entrent pas dans le champ d'application de l'obligation.

CHAMP D'APPLICATION DU PASSE SANITAIRE POUR LES AGENTS TERRITORIAUX

 Extraits de l'article 47-1 du décret du 1^{er} juin 2021 dans sa version issue du décret n°2021-1118 du 26 août 2021

La présentation d'un passe sanitaire s'impose aux agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) affectés dans certains lieux et établissements et services, dès lors que leur activité professionnelle se déroule dans les espaces accessibles au public et aux heures d'ouverture au public. Sont notamment concernés :

- les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples (ERP de type L*) ;
- les établissements de plein air (ERP de type PA) dont l'accès fait habituellement l'objet d'un contrôle : terrain de sports, stades, pistes de patinage, piscines, arènes, hippodromes ;
- les établissements sportifs couverts (ERP de type X) dont l'accès fait habituellement l'objet d'un contrôle ;
- les musées et les salles destinées à recevoir des expositions à vocation culturelle ayant un caractère temporaire (ERP de type Y), sauf pour les personnes accédant à ces

établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;

- les bibliothèques et les centres de documentation (ERP de type S) à l'exception des bibliothèques spécialisées et des personnes accédant à des établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;
- les événements culturels, sportifs, ludiques ou festifs organisés dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public et susceptibles de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes ;
- les services et établissements médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- les foires et salons professionnels ainsi que, lorsqu'ils rassemblent plus de cinquante personnes, les séminaires professionnels organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle.

* Pour rappel, les établissements recevant du public (ERP) sont classés par type (symbolisé par une lettre), en fonction de leur activité ou la nature de leur exploitation.

- Pour les apprentis de moins de 18 ans employés par les collectivités locales et leurs établissements publics, l'obligation de présenter un passe sanitaire est applicable à compter du 30 septembre 2021, dans les mêmes conditions que les autres agents territoriaux.

- Dans le cas d'un agent dont les fonctions habituelles n'exigent pas la présentation d'un passe sanitaire mais qui est amené à intervenir ponctuellement sur un salon ou un événement qui y est soumis, il est préconisé de le remplacer par un autre agent, détenteur d'un passe sanitaire à la date de l'événement considéré. La DGCL ajoute qu'il n'est juridiquement pas fondé de suspendre un agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises au passe sanitaire au motif qu'il peut être amené ponctuellement à exercer une activité soumise à ce dernier.

- Les personnels d'enseignement des écoles d'enseignement artistique ne sont pas soumis, dans le cadre de leurs fonctions, au contrôle du passe sanitaire. En revanche, lorsqu'ils organisent dans l'établissement des événements publics ouverts à des spectateurs extérieurs (expositions, spectacles...) ils doivent, comme le public, présenter un passe sanitaire pour la durée de l'événement.

- La restauration administrative n'est pas soumise à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire.

Par ailleurs, la DGAFP indique dans une « *Question/Réponse* » que les agents publics chargés de missions de contrôle (la police est citée à titre d'exemple) n'ont pas l'obligation de se soumettre au passe sanitaire lorsqu'ils interviennent dans les lieux où celui-ci est requis.

La nature du justificatif sanitaire

Hormis les cas de contre-indication médicale à la vaccination contre la covid-19 (9), le passe sanitaire peut être établi selon les trois modalités alternatives suivantes (10) :

- **un justificatif du statut vaccinal** attestant d'un schéma vaccinal complet :

- Soit de l'un des vaccins contre la covid-19 ayant fait l'objet d'une autorisation de mise sur le marché délivrée par la Commission européenne ou dont la composition et le procédé de fabrication sont reconnus comme similaires à l'un de ces vaccins par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé (voir encadré ci-dessous),

- Soit d'un vaccin dont l'utilisation a été autorisée par l'Organisation mondiale de la santé et ne bénéficiant pas de l'autorisation ou de la reconnaissance précédemment mentionnées, à condition que toutes les doses requises aient été reçues, 7 jours après l'administration d'une dose complémentaire d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger bénéficiant d'une telle autorisation ou reconnaissance.

- **un résultat d'examen virologique** ne concluant pas à une contamination par la covid-19 (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest négatif réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé), datant de moins de 72 heures avant l'accès à l'établissement, le lieu, ou le service (11).

- **un certificat de rétablissement** à la suite d'une contamination par la covid-19, délivré sur présentation d'un résultat positif à un examen de dépistage RT-PCR ou à

STATUT VACCINAL COMPLET

 Article 2-2 2° a du décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 modifié

Vaccin « COVID-19 vaccine Janssen »	28 jours après l'administration d'une dose
Autres vaccins (Moderna, Pfizer, Astrazeneca)	7 jours après l'administration d'une deuxième dose, sauf dans le cas des personnes ayant été infectées par la Covid-19 pour lesquelles ce délai court après l'administration d'une dose

9 Article 2-4 du décret du 1^{er} juin 2021.

10 Articles 1^{er} II A 2° la loi du 31 mai 2021, 47-1 et 2-2 du décret du 1^{er} juin 2021 modifié.

11 Article 2-2 du décret du 1^{er} juin 2021. Selon la FAQ de la DGCL, les professionnels de santé visés par cet article pouvant superviser ces examens sont les médecins, biologistes médicaux, pharmaciens, infirmiers, chirurgiens-dentistes, sages-femmes et masseurs-kinésithérapeutes.

un test antigénique réalisé plus de 11 jours et moins de 6 mois auparavant. La durée de validité de ce certificat est limitée à 6 mois à compter de la date de réalisation de l'examen ou du test.

En cas de contre-indication médicale à la vaccination contre la covid-19, l'agent doit présenter un certificat attestant de cette contre-indication remis par un médecin. Ce document vaut présentation d'un passe sanitaire valide (12). Le médecin de prévention détermine les aménagements de poste et les mesures complémentaires de prévention qui peuvent, le cas échéant, être nécessaires pour permettre à l'agent de poursuivre son activité.

Le justificatif de contrôle sanitaire, généré conformément à l'article 2-3 du décret, comporte les noms, prénoms, date de naissance de la personne concernée et un code permettant sa vérification. Il peut être présenté sous un format papier ou numérique, enregistré sur l'application mobile « TousAntiCovid » ou tout autre support numérique.

Les modalités de contrôle du passe sanitaire

Chaque employeur local doit habilitier nommément les personnes chargées de contrôler pour son compte le justificatif sanitaire des agents placés sous son autorité. Un registre tenu par l'employeur détaille les personnes ainsi habilitées, la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes.

Les personnes habilitées doivent préalablement être informées des obligations qui leur incombent au regard notamment de la protection des données à caractère personnel. L'accès à l'application mobile « TousAntiCovid » ou tout autre dispositif de lecture des justificatifs par ces derniers est subordonné au consentement à ces obligations. Le texte ne précise pas la forme que doit revêtir cet accord.

Une information appropriée et visible relative au contrôle, destinée aux agents dont le justificatif doit être vérifié, est mise en place sur le lieu dans lequel s'effectue ce contrôle.

Le passe sanitaire est contrôlé lors de l'accès de l'agent au lieu, à l'établissement ou au service soumis à l'obligation en scannant le QR code présent sur le document

papier ou numérique qu'il présente au moyen de l'application mobile « TousAntiCovid Verif », ou de tout autre dispositif agréé par arrêté ministériel. Le contrôle permet de lire les noms, prénoms et date de naissance de l'agent concerné, ainsi que la détention ou non d'un justificatif conforme sans en connaître la nature. Seuls les « agents des forces de l'ordre » peuvent vérifier l'identité du porteur du passe sanitaire en exigeant la production de documents d'identité (13).

Les données présentées ne sont traitées qu'une seule fois sur l'application « TousAntiCovid Verif » lors de la lecture du justificatif, et ne peuvent être conservées. Sur les autres dispositifs de lecture, elles ne sont traitées que pour la durée d'un seul et même contrôle d'accès et peuvent uniquement être conservées pendant la durée de ce contrôle. Elles ne peuvent être conservées et réutilisées à d'autres fins.

À leur seule initiative, les agents soumis à la présentation du passe sanitaire peuvent présenter à l'employeur leur « justificatif de statut vaccinal sous une forme ne permettant de vérifier que la nature de celui-ci et l'information selon laquelle le schéma vaccinal de la personne est complet ». Celui-ci peut le conserver après la vérification opérée jusqu'à la fin de la période où le passe est obligatoire (le 15 novembre 2021 en l'état actuel du texte), et délivrer à l'agent un titre spécifique permettant une vérification selon un protocole allégé.

En dehors de ce cas, le fait de conserver les documents constitutifs d'un passe sanitaire ou de les réutiliser à d'autres fins est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En dernier lieu, le juge des référés du tribunal administratif de Nîmes (14) a récemment ordonné la suspension de la note de service d'une autorité territoriale qui, d'une part, demandait aux agents de la commune et du CCAS la présentation d'informations concernant leur éventuelle vaccination ou relatives à leur situation au regard de la contamination par la covid-19 et, d'autre part, subordonnait l'accès des agents à l'ensemble des bâtiments de la commune et du CCAS à la production d'un passe sanitaire ou d'autres documents, sous peine de suspension de fonctions à défaut de régularisation de leur situation. Dans sa décision le juge relève tout

12 Les cas de contre-indication médicale sont énumérés dans l'annexe 2 du décret du 1^{er} juin 2021.

13 B du II de l'article 1^{er} de la loi du 31 mai 2021 modifiée.

14 Tribunal administratif de Nîmes, ordonnance du 9 septembre 2021, req. n° 2102866.

d'abord que cette note a méconnu les règles de présentation d'un « *passé sanitaire* » prévues par la loi du 31 mai 2021, laquelle exige que sa forme ne permette pas d'en connaître la nature. Ensuite et surtout, il souligne que l'autorité territoriale ne pouvait invoquer sa qualité de responsable des services ou celle d'autorité de police administrative, ni de prétendues circonstances locales, pour exiger la présentation d'un « *passé sanitaire* » pour accéder à des locaux municipaux qui ne sont pas au nombre de ceux où sont exercées les activités visées par la loi. Au regard de l'ensemble des éléments de l'affaire, il en conclut que l'autorité territoriale a porté une atteinte grave et manifestement illégale au droit des intéressés au respect de leur vie privée et à leur droit au travail.

Les conséquences de la non-présentation du passé sanitaire

Éléments de procédure

- **En l'absence de présentation d'un passé sanitaire valide à son employeur, l'agent ne peut plus exercer son activité.** L'autorité territoriale l'informe alors sans délai des conséquences qu'emporte sa situation et des moyens de la régulariser. L'intéressé peut, avec l'accord de son employeur, poser des jours de congés ou des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, s'il en dispose, ce qui lui permet de conserver sa rémunération.
- **En cas d'impossibilité de recourir à des congés, ou si la situation perdure au terme de la période de congés, l'agent est suspendu de ses fonctions,** ou de son contrat de travail dans le cas d'un agent contractuel, pour absence de présentation de justificatif sanitaire par décision de l'employeur local notifiée le jour même par tous moyens. Selon la DGCL, la suspension doit faire l'objet d'une décision écrite et la notification peut être effectuée par remise en main propre contre émargement ou devant témoins. La décision de suspension ne constitue pas une sanction disciplinaire, mais une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.
- **Si la suspension se prolonge au-delà d'un délai équivalent à trois jours travaillés, l'employeur doit convoquer l'agent à un entretien** afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation. Lors de cet entretien, il doit l'inciter à se conformer à ses obligations, lui rappeler les modalités de la vaccination, notamment l'existence de créneaux dédiés aux agents publics dans les centres de vaccination et, le cas échéant, lui proposer d'échanger à ce sujet avec la médecine du travail. La note

d'information de la DGCL du 10 août 2021 précise que l'agent peut être accompagné lors de l'entretien.

- **L'autorité territoriale peut envisager de l'affecter à titre temporaire sur un poste non soumis à l'obligation de passé sanitaire.** La DGCL a précisé que cette réaffectation ne constitue pas, pour l'employeur, une obligation de reclassement au sens statutaire et s'effectue dans le respect de l'organisation et des besoins du service. L'emploi proposé doit correspondre au grade du fonctionnaire, ou à son niveau de qualification dans le cas d'un agent contractuel. L'employeur peut aussi envisager un recours au télétravail si les missions exercées peuvent l'être à distance.

Si aucune solution n'est trouvée, la suspension se poursuit jusqu'à ce que l'agent présente le justificatif requis. Dès qu'il satisfait au contrôle du passé sanitaire, il est rétabli dans ses fonctions. Dans tous les cas, la suspension prend fin à l'échéance fixée par la loi, soit en l'état actuel du texte le 16 novembre 2021.

La suspension constitue une décision faisant grief susceptible de recours contentieux devant le juge administratif. Selon la DGCL, un tel recours doit être précédé par une médiation préalable obligatoire dans les conditions prévues par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018⁽¹⁵⁾ pour les agents publics employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant passé une convention avec le centre de gestion pour la mise en œuvre de cette procédure en cas de litiges avec leurs agents.

La situation de l'agent pendant sa suspension

Selon la loi, la suspension pour absence de présentation d'un passé sanitaire entraîne l'interruption du versement de la rémunération. La DGCL précise que cette mesure s'applique au traitement indiciaire brut, à ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi qu'aux primes et indemnités de toute nature. Elle se distingue ainsi de la suspension de droit commun prévue par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, prononcée à titre provisoire et conservatoire en cas de faute grave, pendant laquelle l'agent conserve sa rémunération. Du fait de l'absence de rémunération, l'agent cesse par la même de cotiser à la retraite et n'acquiert donc pas de droit à ce titre pendant sa suspension.

¹⁵ Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux. Sur ce point, se reporter au numéro des *IAJ* de mars 2018.

Le fonctionnaire suspendu demeure en position d'activité. Il continue de bénéficier de ses droits statutaires, notamment les droits à congés de maladie et les droits à avancement d'échelon et de grade. Cependant, il n'acquiert pas de droits à congés annuels au titre de cette période, puisque ceux-ci sont subordonnés à l'exercice effectif des fonctions. Par ailleurs, la suspension n'a pas pour effet de rendre l'emploi vacant.

De même, dans le cas des agents contractuels, la période de suspension de leur contrat n'est pas prise en compte au titre de l'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés liés à une certaine durée de services, comme le congé de maladie rémunéré, le congé de grave maladie ou le congé parental, ni pour les congés annuels. Elle n'est pas non plus prise en compte au titre des droits à la retraite. Si le contrat arrive à son terme pendant la suspension, il prend fin au terme initialement prévu.

Pour les fonctionnaires stagiaires, la période de suspension n'est pas prise en compte dans la durée de stage.

Le rétablissement dans les fonctions en cas de présentation du passe sanitaire ne donne pas lieu à un rappel de rémunération au titre de la période de suspension.

Les sanctions pénales

Le fait d'exiger la présentation d'un passe sanitaire pour l'accès aux lieux, établissements, services ou événements autres que ceux visés par la loi est punissable d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (16).

En cas de violences commises sur les personnes chargées du contrôle de la détention du passe sanitaire, l'auteur est passible, selon les circonstances dans lesquelles l'infraction a été commise, des peines prévues par les articles 222-8, 222-10, 222-12 et 222-13 du code pénal (17).

Par ailleurs, le fait de présenter un justificatif sanitaire appartenant à autrui ou de proposer à un tiers, de manière onéreuse ou non, y compris par des moyens de communication au public en ligne, l'utilisation frauduleuse d'un tel document est sanctionné dans les conditions prévues aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 3136-1 du code de la santé publique (amende prévue pour les contraventions de 4^e classe. Si ces violations sont verbalisées à plus de trois reprises dans un délai de trente jours, les faits sont punis de 6 mois d'emprisonnement, 3 750 euros d'amende et de la peine complémentaire de travail d'intérêt général, selon les modalités prévues à l'article 131-8 du code pénal et les conditions prévues aux articles 131-22 à 131-24 du même code).

La création d'une obligation vaccinale contre la Covid-19 pour certains agents publics

L'article 12 de la loi du 5 août 2021 (dispositions propres) crée une obligation vaccinale contre la Covid 19, sauf contre-indication médicale reconnue, qui constitue une condition d'exercice des fonctions pour les agents qui y sont soumis. Elle s'applique plus particulièrement aux professionnels de santé et aux agents publics travaillant dans les établissements et services relevant des secteurs sanitaire, social et médico-social. Cette mesure s'inspire des obligations de vaccination préexistantes prévues notamment par l'article L. 3111-4 du code de la santé publique, lequel impose à toute personne qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exerce une activité professionnelle l'exposant à des risques de contamination d'être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe.

La vaccination obligatoire contre la covid-19 est entrée en vigueur le 7 août 2021, lendemain de la promulgation de la loi. Toutefois, des modalités transitoires de mise en œuvre sont prévues pour permettre aux personnes concernées qui ne sont pas encore vaccinées de continuer néanmoins à exercer leur activité. Le titre V *bis* du décret du 1^{er} juin 2021, inséré par le décret du 7 août 2021 précité, précise les conditions de mise en œuvre du dispositif.

La loi prévoit qu'un décret, pris après avis de la Haute Autorité de santé peut, compte tenu de l'évolution de la situation épidémiologique et des connaissances scientifiques, suspendre l'obligation de vaccination, pour tout ou partie des catégories de personnes concernées (18).

16 Article 1er II F de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021.

17 Article 1^{er} II D de la même loi.

18 Article 12 IV de la loi du 5 août 2021.

Le champ d'application de l'obligation vaccinale

Le I de l'article 12 de la loi du 5 août 2021 définit le périmètre des personnels assujettis à l'obligation de vaccination contre la covid-19 à travers leur lieu de travail et leur profession. Ces éléments peuvent être regroupés en trois catégories.

• **En premier lieu, l'obligation s'impose aux fonctionnaires territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, et aux agents contractuels, exerçant leur activité professionnelle dans les établissements de santé et les structures du secteur social et médico-social.**

Sont notamment concernés :

- les centres de santé visés à l'article L. 6323-1 du code de la santé,
- les centres de lutte contre la tuberculose mentionnés à l'article L. 3112-2 du même code,
- les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic mentionnés à l'article L. 3121-2 du même code,
- les établissements et les services d'accueil des personnes âgées ou qui leur apportent une assistance à domicile dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale,
- les établissements et services d'accueil des personnes handicapées, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert,
- les établissements et services d'accueil et d'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques en vue de favoriser l'adaptation à la vie active et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle ou d'assurer des prestations de soins et de suivi médical (notamment les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue, les structures dénommées « lits halte soins santé » et « lits d'accueil médicalisés » et les appareils de coordination thérapeutique).

• **En second lieu, sont soumis à la vaccination obligatoire contre la covid-19 tous les professionnels de santé définis par la 4^e partie du code de la santé publique, quelle que soit la structure dans laquelle ils exercent leurs fonctions.**

Sont donc visés à ce titre la plupart des fonctionnaires territoriaux relevant des cadres d'emplois de la filière médico-sociale (secteurs médico-social et médico-technique), ainsi que les agents contractuels exerçant les mêmes fonctions (à titre indicatif : médecins, sages-femmes, chirurgiens-dentistes, infirmiers, pharmaciens, ergothérapeutes et psychomotriciens, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes et orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale et techniciens de laboratoire médical, puéricultrices et auxiliaires de puériculture, aides-soignants, diététiciens).

Le champ de l'obligation inclut en outre les personnels qui font usage des titres suivants : psychologue, ostéopathe, chiropracteur et psychothérapeute.

La loi étend l'obligation vaccinale aux personnes qui travaillent dans les mêmes locaux que ces professionnels de santé, en l'occurrence selon l'article 49-2 du décret du 1^{er} juin 2021 dans « les espaces dédiés à titre principal à l'exercice de l'activité » de ces professionnels « ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables », par exemple les secrétaires médicaux travaillant au contact direct du professionnel et des patients.

En revanche, selon l'instruction du 13 août 2021 de la DGCS, elle ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une intervention ponctuelle au sein de ces établissements. Un intervenant ponctuel accomplit une tâche spécifique, courte ou non planifiée. Pour ces personnes, seul le passe sanitaire est opposable, à compter du 30 août 2021, dans les établissements et services soumis au contrôle. Sont également exclus du champ de l'obligation, les opérateurs funéraires en raison du caractère non planifiable et ponctuel de leur tâche.

• **En dernier lieu, la vaccination contre la covid-19 s'impose aux sapeurs-pompiers (professionnels et volontaires) exerçant dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS)(19).**

Cette mesure a été contestée devant la Cour européenne des Droits de l'Homme (CEDH) par 672 sapeurs-pompiers (professionnels et volontaires) des SDIS, ou travaillant dans le milieu hospitalier. Invoquant l'urgence, ils

¹⁹ Une note du 4 août 2021 de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises précise les modalités de mise en œuvre de l'obligation vaccinale des sapeurs-pompiers et des marins-pompiers.

demandaient la suspension de l'obligation vaccinale contre la covid-19 en se fondant sur les articles 2 (droit à la vie) et 8 (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention européenne des droits de l'homme. La Cour a rejeté ces requêtes au motif qu'elles étaient hors du champ de l'article 39 de son règlement relatif aux « mesures provisoires ». Elle a rappelé en outre qu'il n'est fait droit aux demandes de mesures provisoires qu'à titre exceptionnel lorsque les requérants seraient exposés – en l'absence de telles mesures – à un risque de dommages irréparables (20).

En complément, plusieurs éléments d'interprétation issus du « Questions/Réponses » de la DGCL sont à mentionner :

- Bien que la loi mentionne uniquement les services de prévention et de santé au travail des entreprises visés par les articles L. 4622-1 et L. 4622-7 du code du travail, la DGCL indique que les professionnels de santé exerçant dans les services de prévention et de santé au travail de la fonction publique territoriale sont soumis à l'obligation vaccinale, ainsi que les agents travaillant dans les mêmes locaux.
- Elle considère également que les professionnels des crèches, des établissements ou services de soutien à la parentalité ou d'établissements et des services de protection de l'enfance ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale. Une note du ministère des solidarités et de la santé du 25 août 2021 explicite cette position : « *en règle générale, les professionnels de santé exerçant en mode d'accueil ne sont pas couverts par l'obligation vaccinale puisqu'ils pratiquent des soins pouvant être considérés comme des actes de la vie courante à savoir par exemple : changement de couche, nettoyage de nez et d'autres fluides corporels, administration de médicaments pour lequel un médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical, nettoyage de plaie ou pose d'un pansement ...* ». L'obligation vaccinale ne concerne que ceux « *qui pratiquent des actes médicaux ou paramédicaux tels que l'administration de soins ou de médicaments pour lesquels le médecin prescripteur a expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical ; c'est uniquement, s'il y en a, à leurs collègues exerçant le cas échéant dans les mêmes espaces dédiés*

à titre principal à l'administration de soins, s'ils existent, que s'étend aussi directement l'obligation vaccinale » (21).

On signalera toutefois que le juge des référés du tribunal administratif de Cergy-Pontoise a récemment rejeté une demande tendant à la suspension de l'exécution de deux notes par lesquelles une commune imposait aux agents territoriaux affectés dans les crèches communales d'être vaccinés contre la covid-19. Dans sa décision, il a considéré d'une part que la loi du 5 août 2021 se borne à recenser les professionnels soumis à l'obligation vaccinale en raison de leur seule appartenance à une profession de santé reconnue par la quatrième partie du code de la santé publique. Dans cette quatrième partie figurent les médecins, les infirmiers et les auxiliaires de puériculture, qui sont des professions susceptibles d'être exercées en crèches, quel que soit le statut de l'établissement ou du service. D'autre part, il a estimé que la loi ne conditionnait pas l'obligation vaccinale des professionnels de santé et des personnels non médicaux à la circonstance qu'ils exercent effectivement leur activité dans un lieu ou un service principalement dédié aux activités de soins (22).

- Dans les services de protection maternelle et infantile (PMI), l'obligation vaccinale s'applique uniquement aux professionnels de santé de l'établissement qui réalisent des actes médicaux ainsi qu'aux personnels travaillant au côté de ces professionnels. Ainsi, les psychologues qui assurent des missions d'évaluation (IP, MNA, agrément As Fam/adoption...) ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale. En revanche, ceux qui assurent un suivi psychologique d'un enfant doivent être vaccinés.
- Les médecins travaillant dans les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale lorsqu'ils sont affectés à des tâches administratives et n'effectuent pas d'actes de soins médicaux.
- Les personnels qui exercent leur activité dans les résidences autonomie et les résidences services seniors sont soumis à l'obligation vaccinale.

20 CEDH, Abgrall et 671 autres c. France, req. n° 41950/21 (communiqué de presse de la CEDH).

21 Ministère des solidarités et de la santé, 25 août 2021, Covid-19 – Modes d'accueil du jeune enfant : Actualisation des recommandations nationales pour les modes d'accueil du jeune enfant.

22 Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 17 septembre 2021, ordonnance n° 2111434.

Modalités de mise en œuvre de l'obligation

À compter du 7 août 2021, les agents soumis à l'obligation vaccinale doivent présenter à leur employeur un justificatif de statut vaccinal attestant d'un schéma vaccinal complet ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination contre la covid-19. Toutefois, l'article 14 de la loi du 5 août 2021, complété par l'article 49-1 du décret du 1^{er} juin 2021, articulent une mise en œuvre progressive du dispositif selon deux périodes transitoires.

Entre la date d'entrée en vigueur précitée et le 15 octobre 2021, hormis les cas de contre-indication médicale à la vaccination contre la covid-19, les agents ne disposant pas encore d'un statut vaccinal complet ont dû, pour continuer à travailler, présenter à l'employeur territorial l'une des preuves sanitaires valides suivantes :

→ Du 7 août au 14 septembre 2021 inclus

- un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 délivré sur présentation d'un résultat positif à examen de dépistage RT-PCR ou un test antigénique réalisé plus de 11 jours et moins de 6 mois auparavant. Toutefois, avant la fin de validité de ce certificat (6 mois à compter dudit résultat), l'agent doit présenter un certificat de statut vaccinal complet ;
- ou le résultat d'un examen de dépistage virologique négatif (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé), datant de moins de 72 heures.

→ Du 15 septembre au 15 octobre 2021 inclus

- un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19, en cours de validité,
- ou, un certificat de l'administration d'au moins une première dose de vaccin dans le cadre d'un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses, accompagné du résultat d'un examen virologique négatif (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé), datant de moins de 72 heures.

→ À compter du 16 octobre 2021, les agents doivent présenter un certificat de statut vaccinal attestant d'un schéma vaccinal complet pour continuer d'exercer leurs fonctions. Par dérogation, un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 en cours de validité peut être accepté. Mais avant la fin de validité de ce certificat, l'agent doit présenter un certificat de statut vaccinal complet.

Le contrôle de l'obligation vaccinale

Le contrôle des justificatifs présentés par les agents soumis à l'obligation s'effectue selon des modalités similaires à celles évoquées précédemment pour le passe sanitaire. L'employeur local doit habiliter des agents pour effectuer ce contrôle, sous sa responsabilité, et tenir un registre détaillant les personnes ainsi habilitées, la date de leur habilitation ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués.

L'agent qui justifie d'un certificat médical de contre-indication à la vaccination a la possibilité de transmettre directement ce certificat au médecin de prévention qui en informe, sans délai, l'employeur local. Des aménagements de poste et des mesures de prévention complémentaires peuvent, le cas échéant, être mises en place. En cas de contre-indication temporaire, le certificat comporte une date de validité.

Ce certificat médical peut être contrôlé par le médecin-conseil de l'organisme d'assurance maladie auquel est rattaché l'agent concerné. Ce contrôle prend notamment en compte les antécédents médicaux de la personne, l'évolution de sa situation médicale et le motif de contre-indication, au regard des recommandations formulées par les autorités sanitaires.

Selon l'instruction de la DGCS précitée, les agents réintégrés après une période d'absence ou de mobilité (disponibilité, congé pour raison de santé ou pour motif familial) doivent satisfaire à l'obligation vaccinale à la date de leur reprise de fonctions. À défaut, le dispositif relatif à la suspension s'applique. De même, en cas de recrutement d'un agent soumis à l'obligation, l'intéressé doit fournir le justificatif le premier jour de sa prise de fonction. À défaut, il ne peut pas exercer dans l'une des structures où la vaccination est exigée.

Les conséquences de la non-présentation du justificatif vaccinal

Ces conséquences sont assez similaires à celles prévues en cas de défaut de présentation d'un passe sanitaire. L'agent qui n'est pas en mesure de présenter le justificatif requis ne peut plus continuer à exercer ses fonctions. L'employeur local l'informe alors sans délai des conséquences qu'emporte sa situation ainsi que des moyens de la régulariser.

Comme pour le passe sanitaire, l'intéressé peut, avec l'accord de son employeur, mobiliser des jours de congés annuels ou des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, s'il en dispose.

En cas d'impossibilité de recourir aux congés, ou si la situation est inchangée à l'issue des congés, l'employeur doit le suspendre de ses fonctions. La décision est formalisée par un document écrit prononçant sa suspension au motif de l'absence de présentation d'un justificatif de vaccination. Elle lui est notifiée le jour même par tous moyens, notamment par remise en main propre contre émargement, ou devant témoins. La suspension s'accompagne d'une interruption de sa rémunération selon les mêmes modalités que celles indiquées précédemment. En revanche, à la différence du passe sanitaire, la loi ne prévoit pas l'organisation d'un entretien avec l'employeur car une affectation temporaire sur un autre poste non soumis à l'obligation vaccinale n'est pas envisagée par le texte. Une réponse de la DGCL préconise toutefois, afin de permettre la régularisation de la situation de l'agent, de lui proposer un entretien pour examiner avec lui les moyens de cette régularisation, lui rappeler les facilités accordées aux agents publics pour effectuer la vaccination et lui proposer d'échanger avec la médecine du travail.

La situation de l'agent suspendu

Le fonctionnaire demeure en position d'activité pendant sa période de suspension. Il continue de bénéficier des droits attachés à son statut, notamment les droits à congés de maladie.

Il n'acquiert pas de droits à congés annuels au titre de cette période, puisque ceux-ci sont subordonnés à l'exercice effectif des fonctions. Contrairement au régime applicable pour le passe sanitaire, la loi précise que la période de suspension n'est pas prise en compte au titre de l'ancienneté. Elle n'est donc pas retenue au titre de la durée de services pour l'avancement d'échelon et de l'avancement de grade, ou encore la promotion interne. De même, dans le cas des agents contractuels, la durée de la suspension n'est pas prise en compte pour l'ouverture des droits à congé liés à une certaine durée de services, ainsi que pour la détermination des droits à congé annuel.

Du fait de l'interruption du versement de sa rémunération, l'agent ne cotise plus à la retraite. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

La loi précise que l'agent conserve ses droits en matière de protection sociale complémentaire pendant sa suspension.

La suspension prend fin dès que l'agent réunit les conditions requises pour exercer son activité. La reprise de fonctions ne donne pas lieu à un rappel de rémunération au titre de la période de suspension. Pour les agents contractuels sous contrat à durée déterminée, si le terme du contrat intervient pendant la suspension, il prend fin à la date prévue.

Lorsqu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité depuis plus de trente jours, l'employeur doit en informer le Conseil national de l'ordre dont il relève.

Par ailleurs, dans sa note d'information du 11 août 2021, la DGCL indique de manière incidente que l'employeur peut engager une action disciplinaire à l'encontre de l'agent, dans les conditions de droit commun. On rappellera qu'en tout état de cause il appartient à l'administration de justifier de l'existence d'une faute pour fonder une action disciplinaire.

SANCTIONS PÉNALES LIÉES AU NON-RESPECT DE L'OBLIGATION VACCINALE



Article 16 de la loi du 5 août 2021

Non-respect par l'agent public de l'interdiction d'exercer sans justificatif vaccinal

Les faits sont sanctionnés dans les conditions prévues par l'article L. 3136-1 du code de la santé publique (amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe). Si ces violations sont verbalisées à plus de trois reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis de 6 mois d'emprisonnement, 3 750 euros d'amende et de la peine complémentaire de travail d'intérêt général (selon les modalités prévues à l'article 131-8 du code pénal et les conditions prévues aux articles 131-22 à 131-24 du même code).

Non-respect par l'employeur de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale

Les faits sont punis de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe. En cas de verbalisation à plus de trois reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000 euros d'amende.

Les autres dispositions

Les autorisations spéciales d'absence pour vaccination

Afin d'encourager et de faciliter la vaccination des agents publics, une circulaire du ministère de la transformation et de la fonction publiques du 8 juillet 2021 a autorisé les employeurs publics de l'État à accorder des autorisations spéciales d'absence aux agents qui vont se faire vacciner contre la covid-19 en dehors du cadre professionnel, déclarent des effets secondaires importants le jour de la vaccination ou le lendemain, ou accompagnent leur enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal. Une note d'information de la DGCL du même jour a précisé que ces modalités d'octroi avaient également vocation à être déployées dans la fonction publique territoriale.

L'article 17 de la loi du 5 août 2021 donne une base législative à cette mesure. Il prévoit que les agents publics peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19. Une autorisation d'absence peut également être accordée à l'agent qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

Ces autorisations sont accordées pendant la durée strictement nécessaire à la démarche de vaccination et sous réserve d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Prolongation de la suspension du jour de carence

Pour rappel, l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a posé le principe du « *jour de carence* » pour les agents des trois fonctions publiques en vertu duquel le premier jour de congé de maladie des fonctionnaires et des agents contractuels ne donne pas lieu à rémunération.

Par dérogation, l'article 11 de la loi 31 mai 2021 prévoit la suspension temporaire de l'application du jour de carence en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19. Initialement autorisée jusqu'au 30 septembre 2021, cette suspension est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi du 5 août 2021. ●



> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et *plus encore*

BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

> Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence
avec un accès direct aux textes
de référence.

Les thèmes traités : le recrutement,
la carrière (avancements,
promotion interne, positions...),
la mobilité, l'inaptitude physique,
la déontologie, la rémunération,
les agents contractuels...

Les fiches valeurs, indices et taux :
des données chiffrées pour
la gestion de la paie

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

> « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné
est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents
parlementaires,
- Comptes rendus des séances
du Conseil Supérieur de la FPT.

ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments
marquants de l'actualité
statutaire (textes législatifs
et réglementaires,
jurisprudence...).

> Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne
référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour
(codes, lois, décrets, arrêtés...),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses
ministérielles aux parlementaires...),
- Jurisprudence significative.



Une version numérique attractive
et accessible ainsi qu'un moteur
de recherche intuitif !

CIG petite couronne



Congés de maternité et liés aux charges parentales

Les précisions du décret du 29 juin 2021

Prévu par l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 qui est spécifique à la fonction publique territoriale fixe pour les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, ainsi que pour les agents contractuels, les conditions d'attribution et d'utilisation des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de naissance et pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

Ce décret s'inscrit dans une série d'évolutions adoptées pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des agents publics.

Récemment, afin de renforcer les garanties offertes dans le cadre de ces congés et d'harmoniser leur régime avec celui des salariés, leurs durées ont été alignées sur celles du secteur privé (voir article 57 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 reproduit en encadré). À l'instar des salariés, les agents publics bénéficient par conséquent, depuis le 1^{er} juillet 2021, d'un allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé d'adoption ⁽¹⁾.

¹ Cette évolution s'applique aux enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

Par ailleurs, certains droits statutaires attachés à ces congés ont été récemment réaffirmés ou étendus, parmi lesquels figurent :

- la conservation de l'intégralité du traitement, du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence pour leurs bénéficiaires pendant l'ensemble de ces congés ;
- le maintien du régime indemnitaire (2) dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant (3), de naissance et pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption (4) ;
- la réaffectation de plein droit de l'agent à leur issue.

Le décret du 29 juin 2021 définit les nouvelles modalités de mise en œuvre des congés liés à la parentalité en transposant dans la FPT les principes issus du code du travail et du code de la sécurité sociale, tout en tenant compte des spécificités du versant territorial.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et s'appliquent à l'ensemble des agents territoriaux ; elles permettent en effet aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de bénéficier des congés liés à la parentalité dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires (5).

Le congé de maternité

Le décret du 29 juin 2021 fixe les modalités d'octroi de ce congé, instaure un placement d'office en congé de maternité et précise les conditions dans lesquelles il peut faire l'objet d'un report ou d'une prolongation dans certaines situations.

Les modalités d'octroi

Ce congé est accordé de droit à l'intéressée qui en fait la demande par l'autorité territoriale dont elle relève. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de cet état et précisant la date présumée de l'accouchement.

2 Les modulations applicables au régime indemnitaire en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service ne sont pas pour autant remises en cause.

Aucun délai de transmission à l'employeur n'est fixé par la loi ou les nouvelles dispositions réglementaires. Toutefois, le code de la sécurité sociale (6) prévoit que la déclaration de grossesse établie à cette occasion doit être adressée à l'organisme d'assurance maladie ainsi qu'à l'organisme débiteur de prestations familiales de rattachement dans les quatorze premières semaines.

Le placement d'office en congé de maternité

Le décret du 29 juin 2021 instaure un placement d'office en congé de maternité inspiré du dispositif d'interdiction d'emploi prévu par le code du travail. Même en l'absence de demande de sa part, l'agent doit par conséquent être placé d'office en congé deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après l'accouchement, ce qui correspond à la période d'interdiction légale d'emploi de la femme en état de grossesse de huit semaines prévue par le code du travail (7).

Les modulations de la durée dans le cadre d'une prescription médicale

La durée légale du congé de maternité, qui varie en fonction du type de grossesse (simple ou multiple) et du nombre d'enfants dont l'agent public assume déjà la charge, est fixée par renvoi aux articles L. 1225-17 à L.1225-21 du code du travail. Le décret du 29 juin 2021 prévoit désormais les conditions dans lesquelles cette durée peut être aménagée ou allongée.

• Le report d'une partie de la durée du congé prénatal sur le congé postnatal

La durée de la période prénatale peut être réduite et faire l'objet d'un report, en une ou plusieurs périodes sur la période postérieure à la date présumée de l'accouchement. Cette durée ne peut être supérieure à trois semaines. Pour mémoire, un mécanisme de report prévu par le code du travail (8) était déjà applicable aux agents publics.

3 Pour la FPT, la loi du 6 août 2019 a modifié l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

4 Ce maintien s'applique également aux congés de naissance et pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption depuis qu'ils ont été insérés au sein des dispositions de l'article 57, 5^e de la loi du 26 janvier 1984 par l'ordonnance du 25 novembre 2020.

5 Articles 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 et 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

6 Article D. 532-1 du code de la sécurité sociale.

7 Article L. 1225-29 du code du travail ;

8 Article L. 1225-23 du code du travail.

Les modalités de ce report d'une partie du congé prénatal sur la période postnatale sont dorénavant précisées par l'article 3 du décret du 29 juin 2021 qui transpose les dispositions du code de la sécurité sociale (9).

Il est ainsi accordé de droit à l'agent public qui en fait la demande et produit, à l'appui de celle-ci, un certificat établi par le professionnel de santé suivant la grossesse.

**ARTICLE 57 DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984
MODIFIÉ PAR L'ORDONNANCE DU 25 NOVEMBRE 2020**
(extraits)



Le fonctionnaire en activité a droit :

5° Aux congés de maternité et liés aux charges parentales prévus aux a, b, c, d et e ci-dessous. Durant ces congés, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

À l'expiration de ces congés, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de l'article 54 de la présente loi. Ces congés sont attribués dans les conditions suivantes :

a) Le congé de maternité est accordé pour une durée égale à celle prévue aux articles L. 1225-17 à L. 1225-21 du code du travail.

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, le fonctionnaire peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie des congés prévus aux deux alinéas précédents et auxquels il peut encore prétendre ;

b) Le congé de naissance est accordé pour une durée égale à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3142-4

du même code pour le congé de naissance. Il bénéficie au fonctionnaire père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, au fonctionnaire conjoint de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ;

c) Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est accordé pour une durée égale à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3142-4 du même code pour le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

Ce congé est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

Son bénéfice est ouvert à la demande du fonctionnaire adoptant ;

d) Le congé d'adoption est accordé pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du même code.

Le droit au congé d'adoption est ouvert au fonctionnaire à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption. Il est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux ; dans ce cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par l'article L. 1225-40 du même code ;

e) Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé pour une durée égale à celle prévue à l'article L. 1225-35 du même code. Il bénéficie au père fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ».

9 Article L.331-4-1 du code de la sécurité sociale.

Le certificat atteste de l'avis favorable de ce professionnel et indique la durée du report. Cette durée est égale à celle précisée par le certificat, dans la limite de trois semaines.

On signalera que l'agent public dont la grossesse est multiple ne peut pas bénéficier de ce dispositif de report.

Dans le cas où pendant la période de congé prénatal qui a fait l'objet d'un report sur le congé postnatal, l'intéressée est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé, elle est placée en congé de maternité. Par conséquent, la période reportée est réduite d'autant (10).

• **Les congés supplémentaires résultant d'un état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement**

Si l'agent présente un état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement, le congé de maternité peut être allongé. Pour rappel, le congé peut être augmenté dans la limite de :

- deux semaines avant la date présumée de l'accouchement,
- et quatre semaines après la date de celui-ci (11).

L'article 4 du décret du 29 juin 2021 prévoit désormais les modalités de mise en œuvre et d'utilisation de ces deux périodes supplémentaires de congé. Pour en bénéficier, l'intéressée doit ainsi adresser une demande à l'autorité territoriale dont elle relève. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de cet état pathologique et précisant la durée prévisible du congé. Le certificat doit être transmis avec la demande dans un délai de deux jours suivant l'établissement du certificat.

S'agissant plus particulièrement des conditions dans lesquelles la période supplémentaire résultant d'un état pathologique lié à la grossesse peut être utilisée, celle-ci peut être prise à partir du jour de la déclaration jusqu'au jour précédant la date du début du congé de maternité. Elle peut en outre être utilisée de façon continue ou discontinue dans la limite de deux semaines.

La période supplémentaire résultant d'un état pathologique lié à l'accouchement doit en revanche être prise pour une durée continue de quatre semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

10 Auparavant, un dispositif similaire était prévu par renvoi de l'article 57, 5° de la loi du 26 janvier 1984 à l'article L. 1225-19 du code du travail.

11 Article L.1225-21 du code du travail.

Les situations particulières

Le congé de maternité peut être prolongé ou reporté dans deux situations spécifiques résultant d'une part, d'un accouchement prématuré qui a entraîné l'hospitalisation de l'enfant et d'autre part, de l'hospitalisation de l'enfant au-delà de la période d'interdiction d'emploi. Le décès de la mère conduit par ailleurs à l'attribution d'une partie du congé au père agent public.

• **L'accouchement prématuré d'au moins 6 semaines ayant entraîné l'hospitalisation de l'enfant**

Pour rappel, en cas d'accouchement prématuré, la durée totale du congé demeure inchangée : la durée non prise du congé prénatal allonge d'autant la durée du congé postnatal.

En revanche, quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et nécessite l'hospitalisation postnatale de l'enfant, une période supplémentaire de congé est accordée. Par exemple, si l'enfant naît huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, la période de congé de maternité est augmentée de deux semaines (12). Cette période ne peut toutefois pas faire l'objet d'un report à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Il s'agit d'une prolongation du congé accordée de droit, après transmission à l'employeur de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation.

• **L'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine après l'accouchement**

Aux termes de l'article 57, 5°, a) de la loi du 26 janvier 1984, l'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement peut conduire l'intéressée à reporter à la date de la fin d'hospitalisation tout ou partie des congés auxquels elle peut encore prétendre. Cette période de six semaines correspond à la période d'interdiction légale d'emploi. Ainsi, l'agent pourra reprendre ses fonctions de manière anticipée puis bénéficier du reliquat de congé postnatal à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

L'article 6 du décret du 29 juin 2021 définit les conditions dans lesquelles la mère peut obtenir ce report. Il s'agit d'un bénéfice de droit pour l'agent qui en fait la

12 Article 5 du décret du 29 juin 2021. Le décret du 29 juin 2021 transpose le dispositif prévu par l'article L.1225-23 du code du travail.

LES DURÉES DU CONGÉ DE MATERNITÉ

SITUATION FAMILIALE AVANT LA NAISSANCE	GROSSESSE	DURÉE DU CONGÉ * (EN SEMAINES)		
		PRÉNATAL	POSTNATAL	TOTAL
Pas d'enfant ou 1 enfant	Simple	6	10	16
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou plus	24	22	46
2 enfants ou plus	Simple	8	18	26
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou plus	24	22	46

* Dans certains cas, la durée de ce congé peut être reportée.

demande à l'autorité territoriale dont elle relève. Cette demande doit indiquer la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report et être accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

• Le décès de la mère

Pour rappel, lorsque la mère décède au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père agent public peut bénéficier d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Dans le cas où le père n'en fait pas la demande, le droit à congé peut également être ouvert au conjoint agent public de la mère ou à l'agent public lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Ce transfert de congé ainsi que le cas échéant son report en cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à la sixième semaine suivant l'accouchement sont accordés de droit à l'agent public qui en fait la demande à l'autorité territoriale dont il relève ⁽¹³⁾. Cette demande doit préciser les dates de congé et être accompagnée des pièces justificatives dont la liste sera établie par un arrêté ministériel conjoint du ministre de la fonction publique et du ministre chargé des relations avec les collectivités territoriales.

¹³ Article 7 du décret du 29 juin 2021.

¹⁴ Article 57, 5°, b) de la loi du 26 janvier 1984.

L'agent public qui n'est pas le père de l'enfant doit aussi transmettre :

- tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle ;
- un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.

Le congé de naissance

L'ordonnance du 25 novembre 2020 a clarifié les conditions d'octroi de ce congé en indiquant expressément qu'outre le fonctionnaire père de l'enfant, l'agent conjoint de la mère ou lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle peut en bénéficier ⁽¹⁴⁾.

Pour mémoire, sa durée fixée par renvoi à l'article L.3142-4 du code de travail est de trois jours, ce qui correspond à la durée minimale applicable aux salariés.

Les nouvelles dispositions réglementaires précisent les modalités d'octroi et d'utilisation de ce congé. Il est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande à l'autorité territoriale dont il relève. Cette demande doit être accompagnée :

- soit d'une copie du certificat attestant de l'état de grossesse de la mère par le professionnel de santé qui la suit ;
- soit de tout autre document justifiant de la naissance de l'enfant.

Dans le cas où la demande n'émane pas du père de l'enfant, celle-ci doit être accompagnée de tout document justifiant que le fonctionnaire est le conjoint de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

À l'instar du dispositif prévu pour le secteur privé, ce congé ne peut pas être fractionné et doit être pris de manière continue, au choix du fonctionnaire à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Pour rappel, ce congé bénéficie au père agent public ainsi que, le cas échéant, au conjoint agent public de la mère ou à l'agent public lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée de congé, qui correspond à celle prévue par l'article L.1225-35 du code du travail, a été portée à 25 jours calendaires et à 32 jours, en cas de naissances multiples (15).

Les modalités de fractionnement

Le fractionnement a été introduit au sein des dispositions statutaires par la loi « *Déontologie* » du 20 avril 2016 qui prévoyait la possibilité de fractionner le congé, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont la plus courte était au moins égale à sept jours (16). L'ordonnance du 25 novembre 2020 en ayant fait disparaître la mention, cette possibilité est désormais régie par les nouvelles dispositions réglementaires.

Les modalités de fractionnement du congé de paternité sont alignées sur celles applicables aux salariés (17). Il peut être fractionné en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant (18).

Auparavant, le congé devait en principe être pris dans une période de quatre mois suivant la naissance.

Les durées de celles-ci, fixées par renvoi à l'article L.1225.35 du code du travail, sont respectivement de :

- une période de quatre jours calendaires consécutifs qui suit immédiatement après le congé de naissance de l'enfant ;
- une période de 21 jours calendaires, ou 28 jours en cas de naissances multiples, dont le fonctionnaire bénéficie à son choix, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

On relèvera qu'aucun placement d'office n'a été intégré au régime du congé de paternité par le décret du 29 juin 2021, ce qui est en revanche le cas pour le congé de maternité. Dans le secteur privé, une interdiction d'emploi est également prévue pour la période de quatre jours du congé de paternité qui suit immédiatement le congé de naissance (19).

Les modalités d'octroi

Le décret du 29 juin 2021 formalise la procédure d'octroi du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en transposant les dispositions de l'article D. 1225-8 du code du travail.

Il est donc accordé de droit à l'agent public qui en fait la demande à son employeur au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement. Ce délai de prévenance est applicable aux demandes présentées à compter du 1^{er} septembre 2021 (20). Auparavant, un délai d'un mois s'appliquait également sauf si le fonctionnaire établissait l'impossibilité de respecter ce délai.

Cette demande doit être accompagnée d'une copie du certificat attestant de l'état de grossesse de la mère établi par le professionnel de santé qui la suit.

Doivent également être jointes à celle-ci toutes pièces justifiant que l'agent public est le père, le conjoint ou la personne liée par un PACS ou vivant avec la mère. Elle doit préciser :

- la date prévisionnelle de l'accouchement ;
- les modalités d'utilisation envisagées du congé ;
- et les dates prévisionnelles des périodes qui peuvent être fractionnées (voir ci-dessous).

15 Article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.

16 Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier consacré au congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans le numéro des *IAJ* d'août 2017.

17 Article D.1225-8 du code du travail.

18 Article 13 du décret du 29 juin 2021 ; art. L. 1225-35 et D. 1225-8-1 du code du travail.

19 Article L.1225-35-1 du code du travail.

20 Article 17 du décret du 29 juin 2021.

L'agent public doit en outre transmettre toute pièce justifiant de la naissance de l'enfant sous huit jours à compter de l'accouchement. L'article R.113-5 du code des relations entre le public et l'administration prévoit notamment que la production de l'original du livret de famille régulièrement tenu à jour ou d'une photocopie lisible dispense de celle de l'acte de naissance de l'enfant.

Un mois avant de prendre la seconde période de congé, il doit confirmer à l'autorité territoriale les dates auxquelles les congés vont être pris et en cas de fractionnement, les dates de chacune des périodes.

On signalera toutefois que lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date présumée de l'accouchement et que l'agent public débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, le congé débute sans délai. Dans ce cas, il informe l'autorité territoriale dont il relève et lui transmet, sous huit jours, toute pièce justifiant de la naissance prématurée de l'enfant. L'ensemble de ces modalités relatives à la demande de l'agent est applicable à compter du 1^{er} septembre 2021.

Les situations particulières

L'hospitalisation de l'enfant ou le décès de la mère au cours de la période située entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité ouvrent des droits spécifiques au père agent public, au conjoint ou à l'agent lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

- Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés

Prolongation de la première période de congé de paternité : la première période du congé de quatre jours consécutifs qui suit la naissance est prolongée pendant la durée d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours. Cette période s'ajoute à la durée initiale du congé de paternité et d'accueil (21). Lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé dès sa naissance, l'agent peut ainsi bénéficier d'une première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, puis solliciter une période de congé au motif de l'hospitalisation de l'enfant, pour la période d'hospitalisation restant à courir, dans la limite de 30 jours.

21 Circulaire CIR-15/2021 du 1^{er} juillet 2021 de la Caisse nationale de l'assurance maladie.

Report de la deuxième période de congé de paternité :

Outre cette prolongation, l'hospitalisation de l'enfant peut, sur demande, entraîner le report de la seconde période du congé de paternité ou d'accueil (d'une durée de 21 ou 28 jours) au-delà des six mois suivant la naissance de l'enfant, dans la limite de six mois suivant la fin de l'hospitalisation (22).

• Le décès de la mère

Le père agent public ou le conjoint, partenaire de PACS ou l'agent vivant maritalement avec la mère, si le père n'en fait pas la demande, dispose d'un droit à congé pour la durée du congé de maternité restant à courir (23). Il peut en outre reporter la seconde période du congé de paternité au-delà des six mois suivant la naissance de l'enfant, dans la limite de six mois suivant la fin du droit à congé précité.

Dans ces situations, le fonctionnaire doit adresser à son employeur sa demande de report et tout document relatif à l'hospitalisation de l'enfant ou au décès de la mère, dans un délai de huit jours (24).

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption a été intégré à la liste des congés énumérés par l'article 57, 5° de la loi du 26 janvier 1984 (25). Les bénéficiaires de ce congé conservent par suite l'intégralité de leur traitement, du SFT et de l'indemnité de résidence et sont réintégrés de plein droit à son issue.

Sa durée est fixée à trois jours, par renvoi à l'article L.3142-4 du code du travail qui prévoit la durée minimale légale dont les salariés peuvent bénéficier.

Contrairement au congé de naissance, il peut être pris soit de manière fractionnée, soit de manière continue « à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant ».

22 Article 13 du décret du 29 juin 2021.

23 Article 57, 5°, a) de la loi du 26 janvier 1984.

24 Article 14 du décret du 29 juin 2021.

25 Article 11 de l'ordonnance du 25 novembre 2020.

Le congé est accordé de droit au fonctionnaire qui adresse une demande à l'autorité territoriale dont il relève(26). Celle-ci doit indiquer la ou les dates de congé et être accompagnée de tout document attestant que le fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée.

Le congé d'adoption

Le congé d'adoption est accordé aux agents publics à qui l'autorité administrative compétente ou tout autre organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption(27) et peut bénéficier à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Sa durée a été alignée sur celle des salariés du secteur privé(28) et est passée, à compter du 1^{er} juillet 2021, de 10 à 16 semaines pour les foyers n'ayant pas d'enfant ou un seul enfant à charge(29). Dans le cas où le congé d'adoption fait l'objet d'une répartition entre les deux parents, il ouvre désormais droit à 25 jours supplémentaires de congé (contre 11 auparavant) pour l'adoption d'un seul enfant et à 32 jours supplémentaires (au lieu de 18 jours antérieurement) pour les adoptions multiples.

Les nouvelles dispositions réglementaires prévoient un octroi de droit du congé d'adoption au fonctionnaire qui

adresse une demande à son employeur indiquant la date d'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption et les dates prévisionnelles du congé(30). Doivent être jointes à cette demande les pièces justificatives suivantes :

- tout document attestant que l'agent public s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée ;
- une déclaration du conjoint adoptant qui atteste qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux fonctionnaires adoptants.

Il peut faire débiter son congé :

- soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit au cours de la période de sept jours consécutifs qui précède son arrivée.

S'il en fait la demande, il peut également faire suivre le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption par le congé d'adoption(31).

Lorsque la durée du congé d'adoption(32) a été fractionnée en deux périodes réparties entre les deux conjoints agents publics, ces périodes peuvent être prises simultanément par les bénéficiaires du congé. On indiquera à cet égard que cette durée ne peut être fractionnée qu'en deux périodes et que la plus courte de ces périodes doit être au moins égale à 25 jours.

LES DURÉES DU CONGÉ D'ADOPTION

SITUATION FAMILIALE AVANT L'ARRIVÉE DE L'ENFANT AU FOYER	NOMBRE D'ENFANTS ADOPTÉS	DURÉE DU CONGÉ	PARTAGE DU CONGÉ ENTRE LES PARENTS
Pas d'enfant ou 1 enfant	1 enfant	16 semaines	25 jours supplémentaires
	2 enfants ou plus	22 semaines	32 jours supplémentaires
2 enfants ou plus	1 enfant	18 semaines	25 jours supplémentaires
	2 enfants ou plus	22 semaines	32 jours supplémentaires

26 Article 9 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021.

27 Article 57, 5°, d) de la loi du 26 janvier 1984.

28 Par renvoi de l'article 57, 5°, d) à l'article L.1225-37 du code du travail.

29 Article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Se reporter au numéro des IAJ de janvier 2021.

30 Article 10 du décret du 29 juin 2021.

31 Article 11 du décret du 29 juin 2021.

32 Sa durée est fixée par l'article L. 1225-40 du code du travail.

Les évolutions spécifiques aux agents contractuels

L'alignement du régime des congés de maternité et liés aux charges parentales

Le décret du 29 juin 2021 a aligné les droits des agents contractuels en matière de congés de maternité et liés aux charges parentales sur ceux des fonctionnaires en procédant à la réécriture de l'article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Cet article précise donc désormais que « *le bénéfice et les modalités de ces congés sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires au 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984* ».

À l'instar de ce qui est prévu pour les fonctionnaires, l'intégralité de la rémunération est conservée pendant ce type de congés.

La condition d'ancienneté de six mois de services antérieurement requise pour l'ouverture des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant est par ailleurs supprimée. Lorsqu'ils remplissent les conditions pour bénéficier de ces congés, les agents contractuels ne peuvent par conséquent plus être placés en congé sans rémunération en l'absence de temps de service suffisants [\(33\)](#).

La suppression de la mise en congé sans traitement en cas d'incapacité physique à l'issue des congés de maternité et liés aux charges parentales

L'article 13 du décret du 15 février 1988 a par ailleurs été modifié. Il supprime ainsi la possibilité de placer l'agent présentant une incapacité temporaire à l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption en congé sans traitement pendant une durée maximale d'un an. L'agent inapte temporairement pour raison de santé est dorénavant soumis aux dispositions applicables en matière de congés de maladie.

Ce décret procède également à la suppression de la référence à ces mêmes congés au sein des dispositions régissant le licenciement et le reclassement résultant d'une incapacité physique définitive de l'agent contractuel [\(34\)](#). ●

[33](#) Article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

[34](#) Article 13, III du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

**LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE**

**VOIR CLAIR
DANS L'ÉVOLUTION
DU STATUT**



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne



Négociation collective

Le décret du 7 juillet 2021

Le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 commun aux trois fonctions publiques détermine les conditions de mise en œuvre du nouveau dispositif applicable en matière de négociation collective. Depuis sa publication, les employeurs peuvent conclure des accords dans les conditions fixées par l'ordonnance du 17 février 2021⁽¹⁾.

Pour renforcer le dialogue social dans la fonction publique, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a initié une réforme globale de son cadre juridique. Celle-ci s'est matérialisée d'une part, par une évolution des instances paritaires (allègement des compétences des commissions administratives paritaires et création du comité social territorial, notamment) et d'autre part, par l'habilitation du gouvernement à intervenir par ordonnance afin de rénover le régime de la négociation collective.

Visant la promotion d'un dialogue social de qualité et de proximité, l'ordonnance du 17 février 2021 a procédé à une véritable refonte de ce régime. Elle a par exemple étendu le champ des domaines de négociation prévus par la loi, reconnu la possibilité de négocier en dehors de ce champ et introduit en particulier, la possibilité de conférer une portée juridique aux accords collectifs conclus dans les domaines prévus par l'article 8 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 (voir encadré page suivante).

Le décret du 7 juillet 2021 vient compléter ce nouveau cadre juridique en définissant les modalités de négociation de ces

¹ Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Pour plus de précisions, voir le numéro de mai 2021 des *IAJ*.

accords. Il précise les formalités découlant de la réception par l'autorité territoriale d'une demande d'ouverture d'une négociation formulée par les organisations syndicales représentatives. Il détermine également quelles mentions obligatoires doivent comporter les accords et les conditions dans lesquelles ils peuvent être révisés, suspendus ou dénoncés.

Ce décret est entré en vigueur dès le lendemain de sa publication, soit le 9 juillet 2021.

La formation préalable à la négociation

La possibilité de conclure des accords de méthode en préalable à l'engagement d'une négociation portant sur un des domaines de l'article 8 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 est dorénavant prévue par la loi statutaire⁽²⁾. Ces accords déterminent la méthodologie applicable à la négociation à venir en cadrant les modalités de la négociation, sa durée et en fixant le nombre de réunions et les participants ; ils engagent en outre leurs signataires.

Ils pourront également prévoir une formation à la négociation des participants et en fixer les modalités⁽³⁾. Dans le rapport relatif à la négociation collective dans la fonction publique⁽⁴⁾, la mission préconisait sur ce point que cette formation soit développée au bénéfice des élus et des agents de la fonction publique. Elle avait également identifié deux axes de formation prioritaires :

- le premier portant sur la connaissance du cadre juridique du dialogue social et de ses spécificités dans la fonction publique ;
- et le second sur la technique de négociation (conduite de réunion et entretien, maîtrise des jeux d'acteurs, qualité d'écoute, d'argumentation...).

La mission recommandait par ailleurs que ces modules de formation puissent être dispensés par les écoles de formation de la fonction publique mais aussi lors des « *moments particuliers de la vie professionnelle* » des agents publics (prise de fonctions à responsabilités en ressources humaines ou nomination dans une instance consultative). S'agissant des élus, elle indiquait que la formation pourrait être dispensée systématiquement aux élus nouvellement chargés d'une délégation de gestion des ressources humaines.

² Article 8 *bis*, III de la loi du 13 juillet 1983.

THÈMES DE NÉGOCIATION PERMETTANT LA CONCLUSION D'ACCORDS DOTÉS D'EFFETS JURIDIQUES



Thèmes énumérés par l'article 8 *bis* et le nouvel article 8 *ter* de la loi du 13 juillet 1983

- Évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics (au niveau national seulement)
- Conditions et organisation du travail, notamment actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail
- Temps de travail, télétravail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail
- Accompagnement social des mesures de réorganisation des services
- Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Promotion de l'égalité des chances, reconnaissance de la diversité et prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières
- Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap
- Déroulement des carrières et promotion professionnelle
- Apprentissage
- Formation professionnelle et formation tout au long de la vie
- Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires
- Action sociale
- Protection sociale complémentaire
- Évolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

³ Article 1^{er} du décret du 7 juillet 2021.

⁴ Rapport « *Renforcer la négociation collective dans la fonction publique* » d'avril 2020. Pour plus de précisions sur ce rapport, se reporter au numéro des *IAJ* de juillet-août 2020.

La demande d'ouverture de négociation par une organisation syndicale

Pour mémoire, les organisations syndicales représentatives⁽⁵⁾ au niveau national, local ou à l'échelon de proximité qui ont recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés peuvent demander à l'autorité administrative ou territoriale compétente l'ouverture d'une négociation dans l'un des domaines énumérés par l'article 8 *ter* de la loi du 13 juillet 1983⁽⁶⁾. Dans ce cas, l'autorité est tenue d'organiser une réunion pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

Le décret du 7 juin 2021 précise à cet égard que la demande d'ouverture de la négociation doit être formulée par écrit et relever de la compétence de l'autorité qui en est destinataire⁽⁷⁾.

Cette autorité doit en accuser réception dans un délai de 15 jours et inviter par écrit les organisations syndicales représentatives à la réunion prévue par les dispositions statutaires. La réunion doit se tenir dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle la demande a été reçue.

Lorsque cette réunion s'est tenue, l'autorité administrative ou territoriale compétente notifie par écrit dans un délai de 15 jours aux organisations syndicales représentatives la suite qu'elle donne à la demande d'ouverture d'une négociation. L'obligation semble donc se limiter pour l'autorité à tenir la réunion et à vérifier si les conditions d'ouverture sont réunies.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une obligation légale de négocier incombe en revanche à l'autorité territoriale qui doit proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation au plus tard six mois avant l'expiration du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle⁽⁸⁾.

⁵ Selon l'objet et le niveau des négociations, les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège :
– soit au Conseil Commun de la fonction publique ou au sein des conseils supérieurs propres à chaque fonction publique (CSFPT pour la FPT) ;
– soit au sein des comités sociaux placés auprès de l'autorité territoriale compétente.

⁶ Article 8 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983.

⁷ Article 3 du décret du 7 juillet 2021.

⁸ Article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983. Voir aussi sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, le numéro des IAJ de juillet-août 2020.

Les modalités d'organisation des réunions pour la préparation ou dans le cadre d'une négociation

Ce décret clarifie par ailleurs les conditions dans lesquelles peuvent se tenir les réunions organisées pour la préparation ou dans le cadre d'une négociation. Celles-ci peuvent avoir lieu à distance dans les conditions prévues par l'ordonnance du 6 novembre 2014 et le décret du 26 décembre 2014⁽⁹⁾. L'organisation d'une négociation par échange d'écrits transmis par voie électronique est subordonnée à la vérification préalable que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques permettant leur participation effective pendant la durée de cette négociation⁽¹⁰⁾ et à l'information préalable des participants sur les modalités techniques leur permettant d'y participer.

Le cas échéant, les modalités d'organisation à distance de ces réunions peuvent être précisées dans un accord-cadre ou de méthode. Pour mémoire, les accords-cadres qui peuvent être conclus soit en commun pour la fonction publique de l'État, la FPT et la fonction publique hospitalière, soit pour l'une des trois fonctions publiques, soit pour un département ministériel visent à définir la méthodologie applicable aux négociations menées sur l'un des domaines de l'article 8 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, et à en déterminer les modalités et le calendrier⁽¹¹⁾.

Les mentions obligatoires de l'accord

Quels que soient leur niveau de négociation et leur objet, les accords doivent préciser :

- leur calendrier de mise en œuvre et le cas échéant, la durée de leur validité ;
- ainsi que les conditions d'examen par le comité de suivi des mesures qu'ils impliquent et de leurs modalités d'application⁽¹²⁾.

Concernant le comité de suivi, on rappellera qu'un tel comité est désigné pour chaque accord conclu et qu'il se compose de membres désignés par les organisations

⁹ Ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 et décret n° 2014-1627 du 26 décembre 2014 relatifs aux modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.

¹⁰ Article 3 du décret du 26 décembre 2014.

¹¹ Article 8 *bis* de la loi du 26 janvier 1984.

¹² Article 5 du décret du 7 juillet 2021.

syndicales signataires de l'accord et de représentants de l'autorité administrative ou territoriale compétente (13).

Les conditions de publication de l'accord

Le décret du 7 juillet 2021 fixe également les modalités de publication des accords (14). L'autorité administrative ou territoriale les publie par voie numérique ou par tout autre moyen.

Pour ceux comportant des clauses édictant des mesures réglementaires, la publication doit être effectuée « *dans les mêmes conditions que les actes administratifs auxquels ils se substituent* ». Si certaines clauses d'un accord se substituent par exemple à un arrêté de l'autorité territoriale, celui-ci devra donc être publié dans le recueil des actes administratifs de la collectivité ou affiché.

Pour permettre leur mise à disposition de l'ensemble des agents, les accords ayant fait l'objet d'une publication sont transmis, dans la FPT, par l'autorité signataire au ministre chargé des collectivités territoriales.

Ils entrent en vigueur le lendemain de leur publication ou à une date postérieure qu'ils fixent.

Les modalités de révision, de suspension et de dénonciation de l'accord

Le nouvel article 8 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 prévoit la possibilité de réviser, suspendre et dénoncer les accords issus de la négociation collective. Des dispositions réglementaires devaient en préciser les modalités.

La révision de l'accord

Les accords issus de la négociation collective peuvent être modifiés par le biais d'un accord conclu dans les mêmes conditions de majorité que l'accord initial.

L'initiative de la révision de l'accord appartient à l'autorité administrative ou territoriale signataire ou à tout ou partie des organisations syndicales signataires représentant la majorité au moins des suffrages exprimés (15).

Les dispositions réglementaires définissent les conditions dans lesquelles la condition de majorité doit être appréciée.

Cette appréciation diffère selon le moment auquel intervient la révision par rapport au cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé. Celle-ci s'apprécie donc :

- à la date de signature de l'accord, lorsque la révision intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé ;
- ou à la date des dernières élections professionnelles organisées pour l'organisme consultatif de référence, lorsque la révision intervient après ce cycle électoral.

La suspension de l'accord

Pour mémoire, les dispositions statutaires prévoient depuis l'intervention de l'ordonnance du 17 février 2021 la possibilité pour l'autorité administrative signataire de suspendre l'application d'un accord pour une durée déterminée en cas de situation exceptionnelle.

Le décret du 7 juillet 2021 définit la procédure à l'issue de laquelle cette suspension peut être mise en œuvre. L'autorité administrative ou territoriale signataire est ainsi soumise à un délai de préavis de 15 jours pour suspendre un accord. La suspension est par ailleurs effective pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois.

Il revient à cette autorité d'informer les organisations syndicales signataires des motifs justifiant la suspension et, le cas échéant, de son renouvellement.

Ce décret n'apporte pas de précisions sur la notion de situation exceptionnelle qui conditionne la mise en œuvre de la suspension de l'accord. Dans son rapport, la mission indiquait que cette notion pouvait correspondre notamment à la nécessité d'assurer la continuité du service public.

La dénonciation de l'accord

Aux termes de l'article 8 *octies* de la loi du 13 juillet 1983, les accords issus de la négociation collective peuvent par ailleurs faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle par les parties signataires. Cet article indique que lorsqu'elle émane d'une des organisations syndicales signataires, la dénonciation doit répondre aux conditions de majorité prévues au I de l'article 8 *quater*.

13 Article 8 *octies*, II de la loi du 13 juillet 1983.

14 Articles 8 *octies*, I de la loi du 13 juillet 1983 et 6 du décret du 7 juillet 2021.

15 Article 8 du décret du 7 juillet 2021.

Par conséquent, l'accord doit être dénoncé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

En outre, les clauses réglementaires que, le cas échéant, comporte un accord faisant l'objet d'une telle dénonciation restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge.

Le décret du 7 juillet 2021 précise les conditions dans lesquelles peut intervenir la dénonciation. Ce décret limite ainsi le champ de la dénonciation exclusivement aux accords à durée indéterminée dont les clauses ne peuvent plus être appliquées. Les modalités d'évaluation de l'inapplicabilité des clauses d'un accord ne sont en revanche pas précisées par les nouvelles dispositions réglementaires.

Pour l'appréciation de la condition de majorité en cas de dénonciation de l'accord par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il renvoie aux conditions prévues dans le cadre de la révision d'un accord. Cette condition s'apprécie par conséquent :

- à la date de signature de l'accord, lorsque la dénonciation intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé ;
- ou à la date des dernières élections professionnelles organisées par l'organisme consultatif de référence, lorsque celle-ci intervient après ce cycle électoral.

La dénonciation est soumise à un délai de préavis d'une durée d'un mois.

L'information des organisations syndicales

Il incombe à l'autorité administrative ou territoriale d'informer sans délai les organisations syndicales siégeant au sein de l'organisme consultatif de référence de l'accord signé et le cas échéant, de sa modification, de sa suspension ou de sa dénonciation. Cette obligation d'information excède donc le cadre de la négociation puisqu'elle ne se limite pas aux seules organisations syndicales signataires de l'accord.

Les organismes de référence concernés sont, pour rappel, dans la FPT :

- le Conseil commun de la fonction publique ;
- le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ;
- les comités sociaux territoriaux (CST) placés auprès de l'autorité territoriale compétente ;
- le CST du centre de gestion auquel est rattaché la collectivité ou l'établissement public non soumis à l'obligation de créer un CST ⁽¹⁶⁾. ●

(16) Il s'agit des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents.

TÉLÉTRAVAIL : L'ACCORD DU 13 JUILLET 2021

Intervenant après le déploiement du télétravail dans un contexte sanitaire inédit qui a entraîné une rénovation de son régime ⁽¹⁷⁾, l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 est le premier accord conclu au niveau national depuis la mise en place du nouveau dispositif applicable en matière de négociation collective issu de l'ordonnance du 17 février 2021 et du décret du 7 juillet 2021. Cet accord constitue ainsi désormais le socle commun pour l'ensemble des agents des trois fonctions publiques en la matière.

Conformément aux possibilités offertes par le nouveau cadre statutaire, il a été précédé par un accord de méthode qui a été signé à l'unanimité le 11 mai 2021. Celui-ci a notamment permis de fixer en préalable les thématiques à aborder (égalité professionnelle, prévention des risques pour la santé, temps de travail et droit à la déconnexion).

Aux termes de l'accord du 13 juillet 2021, tous « *les employeurs publics de proximité s'engagent, s'ils ne l'ont*

pas déjà fait » à débiter, avant le 31 décembre 2021, des négociations en vue de la conclusion d'un accord local le télétravail ⁽¹⁸⁾. Toutefois, les accords existants conformes à cet accord national peuvent être conservés, complétés si nécessaire par avenant ou renégociés sur ces bases. Il rappelle également les principes applicables dans ce domaine (volontariat de l'agent, l'alternance entre le travail sur site et le télétravail, réversibilité...).

Concernant par ailleurs les coûts supportés par les agents publics en télétravail, cet accord reconnaît la pertinence du recours à l'allocation d'une indemnité forfaitaire. Pour la FPT, il précise que cette indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. Le pouvoir réglementaire est intervenu pour déterminer les conditions de versement de ce « *forfait télétravail* » ⁽¹⁹⁾ ; un arrêté ministériel reprenant les dispositions de l'article 9 de l'accord du 13 juillet 2021 a en outre fixé le montant de cette allocation à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 220 euros par an.

⁽¹⁷⁾ Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Voir également sur cette question, le numéro des *IAJ* de mai 2020.

⁽¹⁸⁾ Article 14 de l'accord du 13 juillet 2021.

⁽¹⁹⁾ Article 1^{er} du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement. Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

LE POINT SUR...

33 COVID-19

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

39 Accès à la fonction publique

40 Agents de droit privé

41 Cadres d'emplois / Métiers territoriaux

44 Conditions de travail

45 Discipline

45 Droits et obligations

47 Durée du travail

48 Formation

49 Indisponibilité physique

49 Négociation collective

50 Organismes de gestion et de formation de la FPT (CDG/CNFPT)

50 Positions

50 Protection sociale/Action sociale

51 Rémunération/Indemnisation/Avantage en nature

52 Ressources humaines/Management

À LIRE ÉGALEMENT

55 Actualité des autres fonctions publiques

56 Commande publique

57 Décentralisation

57 Document administratif/Accès et communication

57 Ecologie

58 Égalité Femme-homme

59 Finances publiques/Finances locales

59 Médecine du travail

59 Médiation/Contentieux

60 Prévention des risques

61 Risques psychosociaux

61 Santé au travail

62 Sécurité sociale

62 Télétravail

62 Versement transport



COVID-19

TEXTE

(NOR : TRD2118662R)
JO, n° 177, 1^{er} août 2021,
texte n° 38

Ordonnance n° 2021-1013 du 31 juillet 2021 modifiant l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

Cette ordonnance modifiant l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus

de remplacement, prolonge de quatre mois le dispositif de l'année blanche pour les intermittents du spectacle.

TEXTE

(NOR : SSAP2121428D)
JO, n° 170, 24 juillet 2021,
texte n° 17

Décret n° 2021-975 du 23 juillet 2021 relatif à la durée d'emploi dans la réserve sanitaire

Ce décret autorise, pour l'année 2021 et en raison de la crise sanitaire, par dérogation aux dispositions du I de l'article D. 3132-4 du code de la santé publique,

le ministre chargé de la santé à porter la limite d'emploi dans la réserve sanitaire à 300 jours.

TEXTE

(NOR : SSAZ2123898D)
JO, n° 183, 8 août 2021,
texte n° 39

Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Ce décret prescrit de nouvelles mesures générales dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Il précise que les personnes majeures doivent, pour être accueillies sur les lieux d'usage du passe sanitaire, présenter soit le résultat d'un examen de dépistage (d'au plus 72 heures), soit un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 (valide

six mois). La lecture des justificatifs par les personnes et services habilités peut être réalisée au moyen de l'application dénommée « TousAntiCovid Vérif » ou de tout autre dispositif de lecture. Enfin, le texte apporte des précisions sur les conditions de l'obligation vaccinale et détaille les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19.

TEXTE

(NOR : MTRD2119952D)
JO, n° 180, 5 août 2021,
texte n° 8

Décret n° 2021-1034 du 4 août 2021 modifiant le décret n° 2020-928 du 29 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement des artistes et techniciens intermittents du spectacle

Ce décret modifie le décret n° 2020-928 du 29 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement des artistes et techniciens intermittents du spectacle afin de mettre

en place plusieurs aménagements aux modalités d'indemnisation à la sortie de l'année blanche fixée le 31 décembre 2021. Il décale ainsi au 31 décembre 2021 la date de réexamen des droits et prévoit

l'application décalée de ces aménagements aux personnes ayant connu des périodes de congé maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption. Il prévoit en outre la fixation de la prochaine date anniversaire au plus tôt le 30 avril 2022, de manière à faciliter la reconstitution des droits futurs. Par ailleurs, Il autorise

le versement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité pendant une durée maximale de 12 mois au lieu de 6 mois pour les bénéficiaires de la clause de rattrapage. Enfin, Il crée une allocation provisoire au bénéfice des jeunes intermittents âgés de moins de 30 ans.

TEXTE

(NOR : SSAZ2123477A)
JO, n° 173, 28 juillet 2021,
texte n° 37

Arrêté du 27 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Cet arrêté modifie l'arrêté du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire. Il prend en compte la montée en puissance de la vaccination qui nécessite l'adaptation de certaines modalités d'administration ou d'injection des vaccins contre la Covid-19. Par conséquent, l'arrêté permet aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture d'injecter les vaccins également dans leurs établissements d'exercice et aux préparateurs en pharmacie d'administrer les vaccins sous la supervision d'un pharmacien. Enfin,

dans le cadre du déploiement du passe sanitaire, cet arrêté étend la prise en charge intégrale par l'assurance-maladie et sans prescription médicale préalable des opérations de dépistage individuel jusqu'ici prévues pour les seules discothèques à l'ensemble des établissements, lieux et événements soumis au passe sanitaire. Une telle prise en charge du dépistage est également assurée pour l'ensemble des personnes arrivant sur le territoire national en provenance d'une zone classée rouge.

TEXTE

(NOR : TFPF2124744C)
DGAFF, 10 août 2021,
5 p.

Circulaire du 10 août 2021 portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'État

Cette circulaire présente les dispositifs de passe sanitaire et d'obligation vaccinale applicables aux agents publics de l'État et comprend des recommandations à l'égard des employeurs publics dans la

mise en œuvre de ces dispositions. Elle rappelle également les mesures mises en place dans la fonction publique pour faciliter la vaccination des agents publics.

TEXTE

(NOR : SSAS2125133A)
JO, n° 191, 18 août 2021,
texte n° 8

Arrêté du 17 août 2021 portant diverses dispositions relatives à l'indemnisation des professionnels de santé en exercice, retraités ou en cours de formation réquisitionnés dans le cadre de l'épidémie de covid-19

Cet arrêté fixe le montant de l'indemnisation forfaitaire horaire brute ainsi que les conditions de prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des médecins, infirmiers et des étudiants réquisitionnés en application de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique. Ce texte s'applique notamment aux médecins et aux infirmiers exerçant dans les services départementaux de

protection maternelle et infantile mentionnés à l'article L. 2112-1 du code de la santé publique et dans les autres services de santé dépendant des conseils départementaux ou des communes ainsi qu'aux médecins exerçant en administration publique.

TEXTE

(NOR : 21-012946-D)
DGCL, 11 août 2021, 11 p.

Note d'information relative à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail et à la vaccination obligatoire contre la Covid-19 dans la FPT

Cette note vise à préciser les modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire et de l'obligation de vaccination contre la Covid-19 dans la fonction publique territoriale. Les agents territoriaux soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire peuvent produire soit la preuve d'un test négatif de moins de 72 heures, soit un certificat de statut vaccinal complet, soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19. En cas de non-présentation de ce passe, l'agent ne peut plus exercer son activité. S'il ne peut pas poser de jours de congés ou RTT, celui-ci est suspendu le jour même par son employeur. La suspension, qui prend fin le 15 novembre

2021 au plus tard, entraîne alors l'interruption du versement de la rémunération de l'agent. Concernant l'obligation vaccinale, elle s'applique à compter du 30 août et jusqu'au 15 novembre 2021 à tous les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, exerçant leur activité dans les établissements et services dont la liste est détaillée dans l'article 12 de la loi du 5 août 2021. Les agents exerçant une tâche ponctuelle dans les locaux où travaillent les agents soumis à l'obligation vaccinale ou exerçant dans le même service « *mais pas dans l'espace dédié à ces professionnels* », ne sont pas concernés. Par ailleurs, la note détaille le calendrier de la mise en œuvre de cette obligation vaccinale.

TEXTE

Direction générale de la cohésion sociale, 13 août 2021, 26 p.

Instruction relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux

Cette instruction précise les dispositifs en vigueur pour les salariés et les publics des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux suite à la publication de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire. Elle détaille les modalités d'application du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale pour les personnels relevant de la fonction publique hospitalière (FPH). Par ailleurs, elle apporte des précisions sur le cas spécifique des agents ne relevant pas de la FPH mais exerçant dans les

locaux des établissements de soins et médico-sociaux. L'obligation vaccinale s'applique aux agents qui interviennent de manière régulière et programmée dans les locaux des établissements de soin, sociaux et médico-sociaux, mentionnés dans l'annexe 3, mais pas aux personnels qui exercent dans des espaces dédiés distincts des locaux où sont exercées l'activité principale ou les activités accessoires (les activités administratives) de ces établissements.

TEXTE

Ministère de l'Intérieur,
4 août 2021

Note relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale des sapeurs-pompiers et des marins-pompiers

Cette note présente les différentes phases prévues de mise en œuvre de l'obligation vaccinale des marins-pompiers et des sapeurs-pompiers militaires, professionnels et volontaires. Elle précise,

par ailleurs, les mesures de suspension auxquelles les directions des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) pourront recourir en cas d'absence de présentation des justificatifs.

TEXTE

DGCL, 12 août 2021,
8 p.

Foire aux questions relative à la continuité institutionnelle et dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire

Cette foire aux questions (FAQ) intègre les dispositions de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 sur la gestion de la crise sanitaire et du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire. La Direction générale des collectivités locales (DGCL) indique que les élus locaux et les citoyens

qui souhaitent participer ou assister à la séance publique d'un conseil municipal, départemental ou régional sont dispensés de passe sanitaire. Le respect des gestes barrières doit néanmoins toujours être assuré (port du masque, gel hydro-alcoolique, distanciation physique, aération des pièces...).

TEXTE

DGCL, 1^{er} septembre 2021,
29 p.

Questions/Réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Dans cette nouvelle mise à jour du 1^{er} septembre 2021 relative aux mesures liées à l'évolution de l'épidémie de Covid-19, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) fait le point sur les règles en vigueur dans la fonction publique territoriale. Cette note précise les modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire dans certains cas particuliers notamment dans les écoles d'enseignement artistique. Elle détaille les modalités de la vaccination obligatoire contre la Covid-19 notamment pour les personnels des services de prévention et de santé au travail de la fonction publique territoriale et régis par les dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi que pour les professionnels de santé de la médecine dans la fonction publique territoriale et pour les personnels des services de protection maternelle et infantile.

Elle énonce les règles applicables au sein des maisons départementales de personnes handicapées, des résidences autonomie et des résidences services seniors. Elle présente les modalités de la couverture assurantielle des éventuels préjudices directement imputable à une vaccination obligatoire. Elle liste, par ailleurs, les effets du non-respect de ces obligations sur la situation des agents territoriaux. Concernant les agents identifiés comme « *cas contact à risque* », non immunodéprimés, disposant d'un schéma vaccinal complet, ils n'ont plus l'obligation de s'isoler mais doivent respecter certaines règles sanitaires pour briser les chaînes de transmission de la Covid-19. Par ailleurs, la note définit les modalités de recours au télétravail à partir du 1^{er} septembre 2021 et mentionne qu'une période transitoire d'un mois débutera à cette date.

TEXTE

DGAFF, 30 août 2021,
22 p.

Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Dans une version actualisée datée du 30 août 2021 de la foire aux questions (FAQ), La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) précise notamment quelle est la couverture assurantielle des éventuels

préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire. Par ailleurs, des précisions sont apportées quant aux conséquences de la non-présentation des justificatifs de vaccination pour les agents soumis à l'obligation. Enfin, cette

nouvelle FAQ modifie les informations relatives aux modalités de recours au télétravail et confirme la mise en place

d'une période transitoire d'un mois avant le retour au régime de droit.

TEXTE

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 31 août 2021, 26 p.

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

Ce document précise les principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de sécurité au travail que les employeurs du secteur privé doivent mettre en place. Ce nouveau protocole prend en compte la mise en œuvre du passe sanitaire pour les personnes travaillant dans les lieux qui y sont soumis. Il acte, par ailleurs, la fin du télétravail obligatoire et rend ainsi possible le retour à 100 % en présentiel. Il revient aux employeurs de fixer « *dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail* ». Le masque grand public ou chirurgical doit être porté de manière « *systématique* » dans les « *lieux collectifs clos* » comme les open spaces. Quelques exceptions sont toutefois prévues dans le protocole. Pour les salariés qui travaillent dans des lieux soumis au passe sanitaire, le port du masque n'est plus obligatoire, sauf sur décision du préfet, de l'exploitant ou de l'organisateur. Par ailleurs, les salariés et les employeurs, encouragés à se faire vacciner, sont autorisés à s'absenter pour un rendez-vous de vaccination. Ces absences sont assimilées à « *une période de travail effectif* » et ne doivent pas entraîner de diminution de rémunération. Jusqu'au 14 septembre inclus, les professionnels concernés par l'obligation vaccinale peuvent poursuivre leur activité s'ils ne sont pas vaccinés,

à la condition de présenter « *le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures* ». Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, seuls les salariés ayant reçu au moins une dose de vaccin pourront continuer de travailler en présentant un test négatif récent. Après cette période, tous les professionnels concernés devront avoir bénéficié d'un schéma vaccinal complet, sous peine d'être suspendus. Le contrôle de l'obligation vaccinale est à la charge des employeurs. Enfin, un salarié vacciné mais cas contact n'a pas l'obligation de s'isoler mais doit réaliser un test de dépistage. S'il se révèle être positif, ce dernier doit s'isoler dix jours à partir de la date du test.

Au sommaire :

1. Les modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social,
2. Les mesures de protection des salariés,
3. Les dispositifs de protection des salariés,
4. Les tests de dépistage,
5. La vaccination,
6. Le pass sanitaire,
7. Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés,
8. La prise de température,
9. Reprise de l'activité et retour en entreprise.

Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19

Suite à la parution du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, le déroulement des concours et examens

de la fonction publique est maintenu à compter du 9 août 2021 sur l'ensemble du territoire. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) présente les règles à respecter

TEXTE

DGAFF, 30 août 2021, 22 p.

en matière sanitaire, les modalités de préparation et d'organisation des épreuves de concours, le protocole de désinfection des salles, les règles de distanciation physique, les mesures barrière ainsi que les conditions d'application de l'obligation du port du masque. Par ailleurs, elle précise que les épreuves de concours et d'examen de la fonction publique ne font pas partie des activités pour lesquelles

la présentation du passe sanitaire est requise pour l'accès à certains établissements ou lieux recevant du public dès lors que les examens et concours de la fonction publique n'entrent pas dans le champ d'application de ce passe tel que défini par la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 5 août 2021,
p. 4855*

Question écrite n° 23173 du 3 juin 2021 relative à la prise en charge financière des agents placés en autorisation spéciale d'absence en raison de la crise sanitaire

Le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales précise que le régime d'autorisation spéciale d'absence (ASA), mis en place pour les agents gardant leurs enfants et les agents considérés comme vulnérables, garantit le maintien de la rémunération de l'ensemble de ces agents quelle que soit la situation de travail dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Dans le cas des agents assurant la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires, les employeurs étaient invités à faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail. Ce dispositif leur permettait ainsi de bénéficier des indemnités

journalières venant en déduction de la rémunération versée. De même, les personnes vulnérables, dont les missions ne pouvaient être exercées en télétravail, pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail. Enfin, à l'issue du déconfinement, les employeurs territoriaux ont été invités à maintenir en ASA les seuls agents vulnérables dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail et pour lesquels leur employeur estime être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires à l'exercice de leurs missions en présentiel dans le respect des mesures de protection renforcées. ●

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté du 5 août 2021 relatif aux cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire

TEXTE

(NOR : TFPF2119143A)
JO, n° 181, 6 août 2021,
texte n° 29

Afin de favoriser l'égalité des chances entre les candidats et la diversification du recrutement dans la fonction publique, des cycles de formation dénommés « *Prépas Talents* » préparant aux concours externes et, le cas échéant, aux troisièmes concours d'accès aux écoles et organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire, peuvent être institués. Ces cycles de formation sont pris en application de l'article 3 du décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 instituant des

modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant. Cet arrêté précise les modalités d'organisation et de fonctionnement de ces cycles de formation. Ainsi, le chapitre 2 détaille les conditions requises de la part des candidats, le chapitre 3 la composition de la commission d'admission et les modalités de candidature et de sélection et le chapitre 4 l'organisation et le fonctionnement du cycle de formation.

TEXTE

(NOR : TFPF2121996A)
JO, n° 181, 6 août 2021,
texte n° 31

Arrêté du 5 août 2021 relatif au régime des « bourses Talents »

Cet arrêté précise le régime des « *bourses Talents* » qui peuvent être attribuées aux personnes préparant un ou plusieurs concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie A ou B, ainsi qu'à un emploi en qualité de magistrat. Le versement de la bourse est conditionné à la « *participation*

assidue » du bénéficiaire qui « *prend l'engagement de se présenter, à l'issue de la préparation, aux épreuves d'admissibilité du concours pour lequel l'aide de l'État lui a été accordée* ». À défaut, il doit rembourser au Trésor public les sommes perçues.

Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire

TEXTE

(NOR : TFPF2121986A)
JO, n° 181, 6 août 2021,
texte n° 30

La liste des cycles de formation dénommés « *Prépas Talents* » préparant aux concours externes ou assimilés d'accès aux établissements assurant la formation de fonctionnaires mentionnée à l'article 3

du décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant, est fixée en annexe.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 5 août 2021,
p. 4893

Question écrite n° 20607 du 11 février 2021 relative au financement de l'apprentissage dans la FPT

Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques précise que, depuis 2016, le Centre national de la fonction publique (CNFPT) est chargé d'une mission de développement de l'apprentissage territorial et a vu ses missions se renforcer en devenant le financeur de la moitié des frais de formation des apprentis depuis le 1^{er} janvier 2020. La réponse ministérielle rappelle que les dispositions du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020, relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, s'applique aux seuls contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2020. Concernant le financement des contrats d'apprentissage en cours conclus avant le 1^{er} janvier 2020, les régions continueront à percevoir une subvention de l'État et de France compétences à hauteur de 586 M€ chaque année. Par ailleurs, suite aux difficultés économiques liées à la crise sanitaire, le gouvernement a lancé un plan de relance

de l'apprentissage qui consiste notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle pour toutes les entreprises et pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Quant à la fonction publique territoriale, 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 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021, conformément au décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 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 opérationnel depuis le 1^{er} mars 2021. Enfin, le gouvernement réfléchit à la mise en place d'un dispositif pérenne de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 13 août 2021, 3 p.

Apprentissage : l'heure du bilan

Depuis juin 2020, le Centre national de la fonction publique (CNFPT) s'est vu attribué une nouvelle compétence consistant à financer à 50 % les frais de formation des apprentis recrutés par des employeurs territoriaux pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 2 janvier 2020. Une première analyse de l'année écoulée permet de dégager quelques enseignements sur l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Le CNFPT constate ainsi « une baisse relative en pourcentage des contrats concernant les niveaux les plus bas de qualification et la hausse régulière

des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur ». Par ailleurs, la répartition par niveau de qualification est très inégale : « quelques diplômes concentrent l'essentiel des effectifs, tandis qu'une myriade de diplômes dispose d'un effectif très restreint ». En moyenne, le niveau d'intervention financière du CNFPT, s'établit à 44 % du coût de la formation. Enfin, l'article précise que la coordination des employeurs publics et le CNFPT mènent une réflexion conjointe dans le cadre de l'élaboration du projet de loi de finance 2022 sur un système de financement pérenne.

REVUE DE PRESSE

*Liaisons sociales quotidien,
Le dossier pratique, n° 153,
25 août 2021, 9 p.*

Accueillir des stagiaires dans l'entreprise : conditions, formalités, gratification et statut du stagiaire

Ce dossier fait le point sur les règles que l'employeur doit respecter lorsqu'il envisage d'accueillir un stagiaire. La loi qui encadre ce dispositif précise qu'il doit s'agir d'un « vrai stage » comprenant des missions en rapport avec le projet pédagogique avec un tutorat dans

l'entreprise d'accueil dont la durée ne peut pas dépasser six mois par année d'enseignement. Ce dossier présente également les formalités à respecter avant le stage et à la fin, la gratification à verser, le statut du stagiaire dans l'entreprise ainsi que les risques de contentieux.

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

Décret n° 2021-1101 du 20 août 2021 modifiant le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré

Ce décret tire les conséquences de la création des fonctions de professeurs référents de groupes d'élèves en prévoyant la possibilité d'attribuer une part modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) aux professeurs référents de groupes d'élèves.

Cette indemnité s'applique également aux agents relevant des cadres d'emplois territoriaux des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

TEXTE

(NOR : MENH2120244D)
JO, n° 195, 22 août 2021,
texte n° 8

Arrêté du 20 août 2021 modifiant l'arrêté du 15 janvier 1993 fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré

Les montants du taux fixe et de la part modulable de l'indemnité de suivi et

d'orientation des élèves sont modifiés. Le taux de la part fixe est fixé à 1 213,56 €.

TEXTE

(NOR : MENH2120247A)
JO, n° 195, 22 août 2021,
texte n° 16

Décret n° 2021-1077 du 12 août 2021 portant statut particulier du corps de directeur de police municipale de Paris

Ce texte définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le corps de directeur de police municipale de Paris classé dans la catégorie A ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à la formation des personnels. En outre, ce

décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce corps, par l'intégration du corps des techniciens de tranquillité publique et du corps des chefs de tranquillité et de sécurité publiques de la Ville de Paris dans le nouveau corps.

TEXTE

(NOR : TERB2117476D)
JO, n° 188, 14 août 2021,
texte n° 6

Décret n° 2021-1078 du 12 août 2021 portant statut particulier du corps de chef de service de police municipale de Paris

Ce texte définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le corps de chef de service de police municipale de Paris classé dans

la catégorie B ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à la formation des personnels. En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives

TEXTE

(NOR : TERB2117479D)
JO, n° 188, 14 août 2021,
texte n° 7

à la constitution initiale de ce corps, par l'intégration des techniciens de

tranquillité publique et des contrôleurs de la Ville de Paris dans le nouveau corps.

TEXTE

(NOR : TERB2117481D)
JO, n° 188, 14 août 2021,
texte n° 8

Décret n° 2021-1079 du 12 août 2021 portant statut particulier du corps des agents de police municipale de Paris

Ce texte définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le nouveau corps des agents de police municipale de Paris, classé dans la catégorie C, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à la

formation des personnels. En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce corps, par l'intégration des agents de surveillance de Paris et des inspecteurs de sécurité de la ville de Paris dans ce nouveau corps.

TEXTE

(NOR : AS2117575D)
JO, n° 202, 31 août 2021,
texte n° 14

Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants

Ce décret simplifie la réglementation relative aux établissements d'accueil du jeune enfant, en application de l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles. Il précise en outre les conditions dans lesquelles les assistants maternels agréés autorisent la publication de leur identité, coordonnées et disponibilités pour accueillir des enfants,

nécessaires à la connaissance par les familles de leur localisation et à leur mise en relations. Il détaille les modalités d'administration des soins ou traitements médicaux aux enfants accueillis. Il définit également la réglementation commune aux différents établissements d'accueil du jeune enfant.

TEXTE

(NOR : SSAS2120572D)
JO, n° 202, 31 août 2021,
texte n° 15

Décret n° 2021-1132 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels agréés

Ce décret complète les mentions figurant sur la décision d'agrément des assistants maternels agréés et le contenu du dossier de première demande de renouvellement

d'agrément en cohérence avec leurs nouvelles obligations de publicité de leurs coordonnées et de renseignement de leurs disponibilités.

TEXTE

(NOR : SSAA2125074A)
JO, n° 199, 27 août 2021,
texte n° 14

Arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel

Pris en application de l'article D. 421-21 4° du code de l'action sociale et des familles, ce texte précise la procédure de première demande de renouvellement

de l'agrément d'un assistant maternel. Il énumère, par ailleurs, les documents ou justificatifs à fournir lors de cette demande.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document de l'Assemblée nationale,
n° 4387, 20 juillet 2021, 55 p.

Projet de loi relatif à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure, procédure accélérée

Présenté au nom de M. Jean Castex, Premier ministre, par M. Eric Dupond-Moretti, Garde des sceaux, ministre de la justice, et par M. Gerald Darmanin, ministre de l'intérieur

La répression des violences commises à l'encontre des forces de sécurité intérieure, qui comprennent les agents de police municipale, dans l'exercice ou du fait de leurs fonctions et dont la qualité

est apparente ou connue de l'auteur, est renforcée. Ces peines sont également applicables en cas de violences commises contre les membres de leur famille ou contre toute personne qui exerce ses fonctions sous leur autorité. Ces faits sont passibles de la peine complémentaire d'inéligibilité (art. 4 modifiant et complétant le code pénal). Les officiers et agents de police judiciaire retiennent à titre conservatoire le permis de conduire du conducteur en cas de refus d'obtempérer dans les conditions prévues aux articles L. 233-1 et L. 233-1-1 du code de la route. Ces derniers renforcent les peines encourues lorsque la sommation de s'arrêter émane d'un fonctionnaire ou agent chargé de constater les infractions et muni des signes extérieurs et apparents de sa qualité. La personne coupable de ce délit s'expose, notamment, à une suspension du permis de conduire pour une durée ne pouvant excéder trois ans et qui ne peut être assortie du sursis ni limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle. Si ces faits ont exposé le fonctionnaire ou l'agent à un risque de mort ou de blessure de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente, les peines sont aggravées (art. 5 modifiant et complétant le code de la route). La réserve civile de la police nationale est transformée en réserve opérationnelle et

les conditions d'admission et d'exercice des fonctions modifiées (art. 6 modifiant, notamment, le code de la sécurité intérieure et l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Sont précisées les conditions d'utilisation par les forces de sécurité intérieure des drones et des caméras embarquées et encadré l'usage des images et enregistrements comportant des données personnelles. Ces dispositions concernent, notamment, les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours (art. 8 et 9 modifiant le code de la sécurité intérieure). Ont compétence pour constater par procès-verbal les contraventions prévues par la partie réglementaire du code de la route les gardes particuliers assermentés, commissionnés par les propriétaires et agréés par le représentant de l'État dans le département, sur la propriété qu'ils sont chargés de surveiller (art. 17 modifiant l'article L. 130-4 du code de la route). Les pouvoirs de police et de mise en demeure du président de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) sont renforcés tandis que le président de la formation restreinte est doté d'un pouvoir propre d'injonction et d'astreinte (art. 19 modifiant la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978).

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Assemblée Nationale, 23 mars
2021, p. 2655*

Question écrite n° 33607 du 3 novembre 2020 relative à la dérogation à la durée maximale de temps de travail dans la police municipale

M^{me} Carole Bureau-Bonnard interroge M^{me} la ministre de la Transformation et de la fonction publiques au sujet de la durée maximale du temps de travail quotidien des policiers municipaux qui dépendent de la fonction publique territoriale, et pour lesquels les dérogations en vigueur dans la fonction publique d'État, qui touchent par conséquent la police nationale, ne s'appliquent pas. La réponse ministérielle précise « que les garanties minimales en matière de temps de travail dans la fonction publique territoriale sont celles prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de

travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature qui dispose que la durée quotidienne maximale de travail ne peut excéder dix heures, et que l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. Ces dispositions relatives à la durée maximale de travail sont donc identiques entre les fonctions publiques de l'État et territoriale. Aussi, elles s'appliquent d'ores et déjà aux policiers municipaux (*CAA de Marseille, 4 juin 2013, n° 11MA02735*). Par conséquent, les délibérations relatives au temps de travail qui méconnaissent le temps minimal de repos des agents de police municipale et conduisent à

un dépassement de leur amplitude journalière de travail sont annulées par le juge administratif (*jurisprudence précitée* ; CAA de Douai, 9 novembre 2017, n° 16DA01349). Toutefois, il peut être dérogé de manière temporaire aux garanties

minimales en matière de temps de travail des agents territoriaux lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, dans les conditions prévues par l'article 3 (II b) du décret du 25 août 2000 précité.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 22 juillet 2021,
p. 4549

Question écrite n° 23147 du 3 juin 2021 relative aux nouvelles missions des Atsem suite à la loi pour une école de la confiance

La réponse ministérielle précise que la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance ne prévoit pas de modification du statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem). Par ailleurs, le décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles énonce que ces agents sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. L'Atsem et l'enseignant sont ainsi appelés à effectuer les gestes d'hygiène

nécessaires pour conduire l'enfant à franchir l'étape de la propreté, dans le respect de sa maturation et de son intimité. Par ailleurs, il est rappelé que le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent aux employeurs territoriaux et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à charge des communes. Il appartient, en conséquence, aux municipalités d'apprécier les situations, en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 31 août 2021

Réforme des modes d'accueil : deux décrets de simplification publiés

Cet article propose une analyse détaillée des nouvelles dispositions contenues dans les décrets n° 2021-1132 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels agréés et n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants. Il présente notamment les nouvelles obligations pour les assistants maternels agréés concernant la publication de leur identité, coordonnées et

disponibilités pour accueillir des enfants. Il précise, par ailleurs, les modalités d'administration des traitements et soins médicaux des enfants pris en charge par des professionnels d'un mode d'accueil du jeune enfant. L'article examine également les nouvelles dispositions concernant le dossier de demande d'autorisation ou d'avis. Enfin, le fonctionnement des établissements d'accueil du jeune enfant est détaillé.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail

dans les trois versants de la fonction publique, ce décret crée une allocation

TEXTE

(NOR : TFPF2123622D)
JO, n° 200, 28 août 2021,
texte n° 14

forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique de l'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, sous réserve, dans ce dernier cas, d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité. Le texte précise également le champ d'ap-

plication du dispositif et les modalités de versement de ce « *forfait télétravail* ». Enfin, le texte spécifie que le premier versement du forfait télétravail pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 interviendra au premier trimestre 2022.

TEXTE

(NOR : TFPF2123627A)
JO, n° 200, 28 août 2021,
texte n° 15

Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Le montant du « *forfait télétravail* » est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an. Cette indemnité est versée sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par

l'autorité compétente. Le cas échéant, une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Bulletin de Actualité juridique - droit administratif, n° 28, 2 août 2021, p. 1621-1624

Le télétravail dans la fonction publique, hors période covid

Commentaire d'un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 3 juin 2021, req. n° 19LY02397, relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail au sein d'une collectivité, hors période de crise. Dans cette affaire, la Cour a, en premier lieu, rappelé que le recours au télétravail n'était pas un droit individuel du fonctionnaire, mais seulement une forme

d'organisation du travail, qui nécessite la rencontre de l'accord du fonctionnaire et de son employeur. Le second apport de cet arrêt est de préciser les rôles respectifs de l'organe délibérant de la collectivité, puis du chef de service ou de l'autorité territoriale dans la mise en œuvre du télétravail, et l'articulation entre leurs interventions.

DISCIPLINE

L'effacement d'un blâme n'implique pas un non-lieu à statuer

Cet article commente un arrêt de la Cour administrative de Marseille du 21 mai 2021, req. n° 19MA03329, relatif à l'effacement automatique du blâme du dossier d'un fonctionnaire entraînant un non-lieu d'expédient. « *Les dispositions de l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984, qui prévoient au bout de trois ans l'effacement*

automatique du blâme du dossier du fonctionnaire si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période, ne font pas disparaître rétroactivement cette sanction de l'ordonnancement juridique. Dès lors, une demande d'annulation de cette décision ne perd pas son objet après cet effacement. »

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Bulletin de Actualité juridique - droit administratif, n° 28, 2 août 2021, p. 1624-1627

DROITS ET OBLIGATIONS

Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République

Ce texte poursuit deux objectifs : garantir le respect des principes républicains et

garantir le libre exercice du culte. Les mesures concernant les services publics

TEXTE

(NOR : INTX2030083L)
JO, n° 197, 25 août 2021, texte n° 1

et les agents publics sont regroupées dans le premier chapitre du titre Ier intitulé « *Garantir le respect des principes de la République et des exigences minimales de la vie en société* » (articles 1 à 11). L'article 1^{er} dispose que, lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Cet organisme veille également à ce que toute autre personne à laquelle il confie, en tout ou partie, l'exécution du service public s'assure du respect de ces obligations. L'article 3 introduit dans la loi statutaire du 13 juillet 1983 une formation obligatoire à la laïcité pour tous les agents publics. Il consacre, par ailleurs, la mise en place par les administrations publiques d'un référent à la laïcité « *chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte* » et « *d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année* ». Les missions de ces référents ainsi que les modalités et les critères de désignation de ces référents seront définies par un décret en Conseil d'État. L'article 5 revoit le contrôle sur les actes des collectivités territoriales qui

porteraient gravement atteinte à la laïcité ou à la neutralité dans un service public. Le préfet peut déférer l'acte et en demander la suspension au juge administratif, qui aura 48 heures pour décider (articles L. 2131-6, L. 3132-1 et L. 4142-1 du code général des collectivités territoriales). L'article 9 crée une sanction pénale de « *cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende* » pour les personnes usant « *de menaces ou de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service* ». Enfin, l'article 11 étend le dispositif de signalement à la disposition des agents publics aux « *atteintes volontaires à l'intégrité physique* » ainsi qu'aux « *agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation* ». Il prévoit également qu'en cas de « *risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits* ».

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*Rapport d'information
de l'Assemblée nationale,
n° 4325, 7 juillet 2021, 187 p.*

Rapport d'information déposé en application de l'article 145-7 du Règlement sur l'évaluation de l'impact de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 »

Les rapporteurs de la Mission d'information de la Commission des lois, « *relative à l'évaluation de la loi « Sapin 2 »* » constatent que si cette dernière a permis des progrès « *réels* » en faveur de la lutte contre la corruption et de la protection des lanceurs d'alerte, ceux-ci « *restent toutefois insuffisants* ». Ils formulent cinquante propositions pour relancer

les politiques en la matière et améliorer la protection liée au statut de lanceur d'alerte dont une révision des critères de recevabilité des alertes, la simplification du parcours de création d'alerte ainsi qu'un renforcement de l'accompagnement dont bénéficient les lanceurs d'alerte.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 28, 12 juillet 2021, p. 37-42

L'exercice d'un mandat syndical dans la FPT : éléments de jurisprudence

Cette chronique présente les décisions de justice importantes rendues dans le domaine de l'exercice du droit syndical, particulièrement dans la fonction publique territoriale. L'auteur analyse dans un premier temps la nécessité de

protéger les représentants syndicaux tant du point de vue de la rémunération que du déroulement de la carrière. Il traite ensuite de la conciliation des crédits de temps syndical avec les nécessités de service.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Revue française de droit administratif, n° 3, mai-juin 2021, p. 535-546

L'extension de la communication du dossier aux rapports d'enquête - La tentation du fétichisme procédural

L'auteur commente deux arrêts du Conseil d'État des 5 février 2020, req. n° 433130 et 28 janvier 2021, req. n° 435946 relatif à la communication du dossier personnel à un agent public mis en cause. La Cour juge que le dossier « doit désormais comporter le rapport d'inspection générale ainsi que tous les témoignages recueillis pour son élaboration et portant

sur des faits susceptibles d'être ensuite opposés à cet agent ». Selon l'auteur de cet article, ces deux jugements ouvrent vers un principe de communication très extensif du dossier du fonctionnaire et un renforcement des droits procéduraux des agents publics tout en accentuant le risque induit de vulnérabilité accrue des témoins.

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 7/8, Juillet - août 2021, p. 357-361

Le traitement du conflit d'intérêts par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique : commentaire du Guide déontologique II

Dans le second volume de son Guide déontologique dédié au contrôle et à la prévention des conflits d'intérêts, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATPV) propose une méthode permettant d'identifier un conflit entre intérêt public et intérêt privé et dresse une typologie des conflits entre intérêts publics afin de mettre en évidence les zones à risque. Cet article revient, dans une première partie, sur les trois éléments devant être successivement réunis pour qu'une situation de conflit d'intérêts soit caractérisée :

l'intérêt privé, l'interférence des intérêts et l'intensité de l'interférence. La deuxième partie présente la typologie des conflits entre intérêts publics en distinguant le risque de conflit d'intérêts partiellement neutralisé au sein du secteur public stricto sensu (personnes morales de droit public : État, collectivités territoriales, établissements publics) de celui qui est confirmé au sein du secteur public élargi (incluant notamment les sociétés privées à capital public, les associations créées ou contrôlées par des personnes publiques).

DURÉE DU TRAVAIL

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 29, 19 juillet 2021, p. 28-31

Les cycles de travail dans la fonction publique n'excluent pas la variabilité des horaires

Sont publiées les conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 21 juin 2021, req. n° 437768, relatif à la durée du

travail et plus particulièrement à la mise en œuvre des cycles de travail. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État juge « que les cycles de travail ne se reproduisent

pas nécessairement à l'identique d'une période de référence à l'autre et n'excluent

pas la variabilité des durées de travail à l'intérieur du cycle ».

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique - fonctions publiques, n° 4, juillet - août 2021, p. 195-199

La Cour de justice de l'Union précise dans quelle mesure une période de garde sous régime d'astreinte constitue du temps de travail

Commentaire de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 9 mars 2021, req. n° C-344/19, relatif à la période de garde sous régime d'astreinte durant laquelle un travailleur doit pouvoir rejoindre les limites de sa ville d'affectation. Dans cette affaire, la

Cour précise « qu'une période de garde sous régime d'astreinte ne constitue, dans son intégralité, du temps de travail que lorsque les contraintes imposées au travailleur affectent très significativement sa faculté de gérer, au cours de cette période, son temps libre ».

FORMATION

Circulaire n° 21-011735-D du 22 juillet 2021 relative à la mise en œuvre de la formation à la langue des signes française par les collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants en application de l'article 106 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique

TEXTE

Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, 22 juillet 2021, 3 p.

L'article 106 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique prévoit que les collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants proposent à au moins un de leurs agents et à titre expérimental pour une durée maximale de trois ans, une formation à la langue des signes française

au titre des formations de perfectionnement. Le même article précise que les modalités d'application de cette disposition sont fixées par décret. Néanmoins, la mesure législative étant d'un niveau de clarté et de précision suffisant pour être directement appliquée, elle ne nécessite aucune mesure d'application de niveau réglementaire.

REVUE DE PRESSE

Paris : CNFPT, 2021, 424 p.

La formation des agents publics et des élus locaux en Europe

Cette étude analyse les éléments clés des différents systèmes de formation, des « fonctions publiques locales » en Europe. Elle présente leurs avantages et inconvénients, afin de comprendre comment améliorer les compétences et qualifications des agents et des élus de façon à renforcer l'efficacité du service public. Elle permet également d'évaluer le niveau d'avancement des différents pays européens. Ainsi, alors que dans certains pays, le droit pour

les fonctionnaires de recevoir une formation est inscrit dans la Constitution, dans d'autres, cette même formation est à la charge de l'agent. En conclusion, les auteurs rappellent que le niveau de formation des élus et des agents locaux, leur capacité d'adaptation ainsi que leurs qualifications doivent progresser, à l'ère des grandes transitions, de l'expansion du secteur privé et de la crise démocratique qui touche l'Europe.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique - droit administratif, n° 27, 26 juillet 2021, p. 1579-1583

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

Pas d'accident de trajet tant que l'agent se trouve chez lui

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 12 février 2021, req. n° 430112, relatif à la reconnaissance d'un accident de trajet. Il revient sur les principes qui

régissent l'identification de l'accident de trajet dont notamment le fait que pour qu'un accident soit qualifié d'accident de trajet, il faut que le trajet ait commencé.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Négociation collective dans la fonction publique : année 0

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique insère dans le statut général de la fonction publique des dispositions qui encadrent la négociation collective. Dans une première partie portant sur le cadre de la négociation collective, l'auteur de cet article présente les partenaires

sociaux puis la procédure de négociation. Dans une deuxième partie consacrée aux accords collectifs, qui pourront être conclus entre l'administration et les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires, il analyse le champ de la négociation avant d'en étudier le régime juridique.

➞ Voir aussi *Statut Commenté* page 26.

REVUE DE PRESSE

Droit social n° 7/8, Juillet - août 2021, p. 649-654

ORGANISMES DE GESTION ET DE FORMATION DE LA FPT (CDG / CNFPT)

Question écrite n° 22373 du 22 avril 2021 relative à la procédure d'élaboration du schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation entre les centres de gestion

La réponse ministérielle rappelle que le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation entre les centres de gestion (CDG) traduit l'ambition de renforcer et de favoriser la collaboration entre les CDG d'un même ressort territorial. Il vise, d'une part, à préciser les missions exercées par le centre coordonnateur et celles exercées par un ou plusieurs centres pour le compte des autres centres et, d'autre part, à définir les moyens mis en commun pour l'exercice des missions régionalisées. Conformément à l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant

dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le schéma est transmis au représentant de l'État dans la région, à l'initiative du CDG coordonnateur. Aucune disposition ne prévoit en revanche l'adoption de ce schéma par délibérations concordantes de chaque CDG concerné. Cette souplesse législative permet ainsi de laisser une marge de manœuvre aux CDG, ces derniers pouvant toutefois décider de l'adopter par délibérations concordantes.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 5 août 2021, p. 4898

POSITIONS

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial,
n° 1729, 13 juillet 2021, p. 6-7

Les congés liés aux charges parentales

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit l'alignement de la durée des congés liés à la parentalité sur le code du travail. Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique

territoriale fixe les modalités de ces nouvelles dispositions. Sont successivement détaillés dans cet article les dispositions relatives à la maternité, à l'hospitalisation de l'enfant, le décès de la mère ou de l'enfant, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption et le congé d'adoption.

➔ Voir aussi *Statut Commenté* page 16.

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial,
n° 1730, 20 juillet 2021, p. 6-7

La mise en œuvre des congés liés aux charges parentales

Cet article détaille les modalités de mise en œuvre, au sein de la fonction publique territoriale, de l'alignement de la durée des congés liés à la parentalité sur le code du travail. Sont notamment précisées les

pièces justificatives à fournir, en application du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

REVUE DE PRESSE

Paris : Cour des comptes, 2021,
150 p.

Les complémentaires santé : un système très protecteur mais peu efficient

La Cour des comptes, dans un rapport sur les complémentaires santé, constate « que le haut niveau de couverture offert par le système français combinant assurances obligatoire et complémentaires, est coûteux, favorable aux salariés du secteur privé, au détriment de ceux du public et plus encore des inactifs, en particulier les retraités ». Concernant les agents publics, elle analyse que la couverture de ces derniers est faible et inégale. Elle note, « qu'en application de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, une complémentaire collective obligatoire sera progressivement mise en œuvre, et devrait permettre d'apporter une plus grande équité entre agents publics, ainsi qu'entre agents publics et salariés du privé ». En ce qui concerne cette évolution réglementaire propre à la fonction publique, la Cour des

comptes précise qu'elle pourrait « porter préjudice au secteur des mutuelles, historiquement très présentes sur le segment de marché des agents publics ». En effet, en leur faisant perdre la clientèle des agents publics, leur dépendance envers les personnes âgées risque de renchérir le montant des cotisations et elles devront désormais distribuer des contrats collectifs et se soumettre à des appels d'offres, aux côtés de potentielles nouvelles mutuelles sur ce marché. En conclusion, la Cour formule plusieurs recommandations dont la mise en place d'un bouclier sanitaire, une meilleure articulation des interventions respectives de l'assurance maladie obligatoire et de l'assurance complémentaire, un approfondissement de la régulation existante ainsi qu'une transparence accrue des offres et un encadrement du niveau des frais de gestion.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

TEXTE

(NOR : TFPF2108105A)
JO, n° 186, 12 août 2021,
texte n° 45

Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Pour l'application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte

pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

Taux de l'inflation : + 3,78 %,
Valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros,
Valeur moyenne du point en 2020 : 56,2323 euros.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 5 août 2021,
p. 4895

Question écrite n° 21854 du 1^{er} avril 2021 relative à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement au service public de location de vélos à assistance électrique (VAE) pour les agents publics

La réponse ministérielle rappelle que le décret n° 2010-676 prévoit les modalités de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail effectués par les agents publics. A ce titre, font ainsi l'objet d'une prise en charge partielle les abonnements multimodaux ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires délivrés par les entreprises de transport publics, ainsi que les abonnements à un service public de location de vélos. Conformément à l'article 10 du décret précité, ce dispositif de prise en charge n'est pas applicable « lorsque l'agent bénéficie d'un transport collectif gratuit entre son domicile et son lieu de travail ». Par ailleurs, le forfait mobilités durables, étendu aux trois versants de la fonction publique par la loi n° 2019-1428 d'orientation des mobilités

du 24 décembre 2019, permet aux agents publics de bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, sous la forme d'un forfait de 200 euros par an. Si le forfait mobilités durables n'est en principe pas cumulable avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport public ou de service public de location de vélo, les agents publics ont pu, au titre de l'année 2020, bénéficier à la fois du versement du forfait mobilités durables et du dispositif de remboursement des frais de transports prévu par le décret du 21 juin 2010, à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes.

REVUE DE PRESSE

Banque des territoires-Localtis,
30 juillet 2021

Carrières et rémunérations : le gouvernement entend réformer un système « à bout de souffle »

À compter du mois de septembre 2021, le gouvernement tiendra avec les représentants syndicaux et des employeurs publics plusieurs réunions sur les « perspectives salariales » dans la fonction publique. Ces réunions auront pour « pour objectif d'établir un diagnostic sur

les rémunérations et les carrières dans la fonction publique et de proposer des pistes d'évolution ». Les travaux porteront sur « les perspectives de parcours professionnels des agents des catégories C et B », « l'examen de la structure de leurs rémunérations », « les écarts de

rémunération persistants entre hommes et femmes», ainsi que « *les conditions de départ en retraite des fonctionnaires* ». La ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé un volet

salarial qui figurera dans le projet de loi de finances pour 2022 avec des « *mesures d'urgence* » qui bénéficieront aux agents de catégorie C des trois versants de la fonction publique.

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 10 juin 2021,
p. 3702

Question écrite n° 22234 du 15 avril 2021 relative à la mise en place des lignes directrices de gestion des collectivités territoriales

La réponse ministérielle précise qu'aux termes de l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par l'article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, 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 1^{er} janvier 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 janvier 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. Elles 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. L'objectif poursuivi par loi du 6 août 2019 précitée est la simplification des procédures de gestion des ressources humaines, notamment en concentrant les compétences des CAP sur les décisions individuelles défavorables. La création de commissions ad hoc, intervenant en substitution des CAP, en amont de l'établissement du tableau d'avancement de grade annuel ou de la liste d'aptitude, serait contraire à l'esprit de la loi. En

outre, la compétence de l'autorité territoriale, ou du président du centre de gestion, en matière d'avancement de grade et de promotion interne ne saurait être déléguée à une instance hors de tout cadre législatif ou réglementaire. S'agissant de la communicabilité « *aux partenaires sociaux et aux agents des listes des agents promouvables et des agents promus* », la Commission d'accès aux documents administratifs admet, de manière générale, que « *la liste des agents promouvables selon les règles statutaires à un grade ou un cadre d'emplois 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 mars 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, aux termes de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, 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.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 30-34, 26 juillet 2021, p. 16-23

Contentieux du droit de la fonction publique et des ressources humaines : décisions de janvier à mars 2021

Cette chronique analyse les apports jurisprudentiels du premier trimestre 2021 en matière de contentieux du droit de la fonction publique et des ressources humaines. Ils concernent notamment l'accès à la fonction publique, le stage, la structure et les organes de la fonction publique, les positions statutaires,

la durée et les conditions de travail, la mobilité, les garanties et les obligations des fonctionnaires et des agents publics, la déontologie, la rémunération, la protection sociale, la discipline, la cessation de fonctions, les agents contractuels et temporaires et le contentieux de la fonction publique.

REVUE DE PRESSE

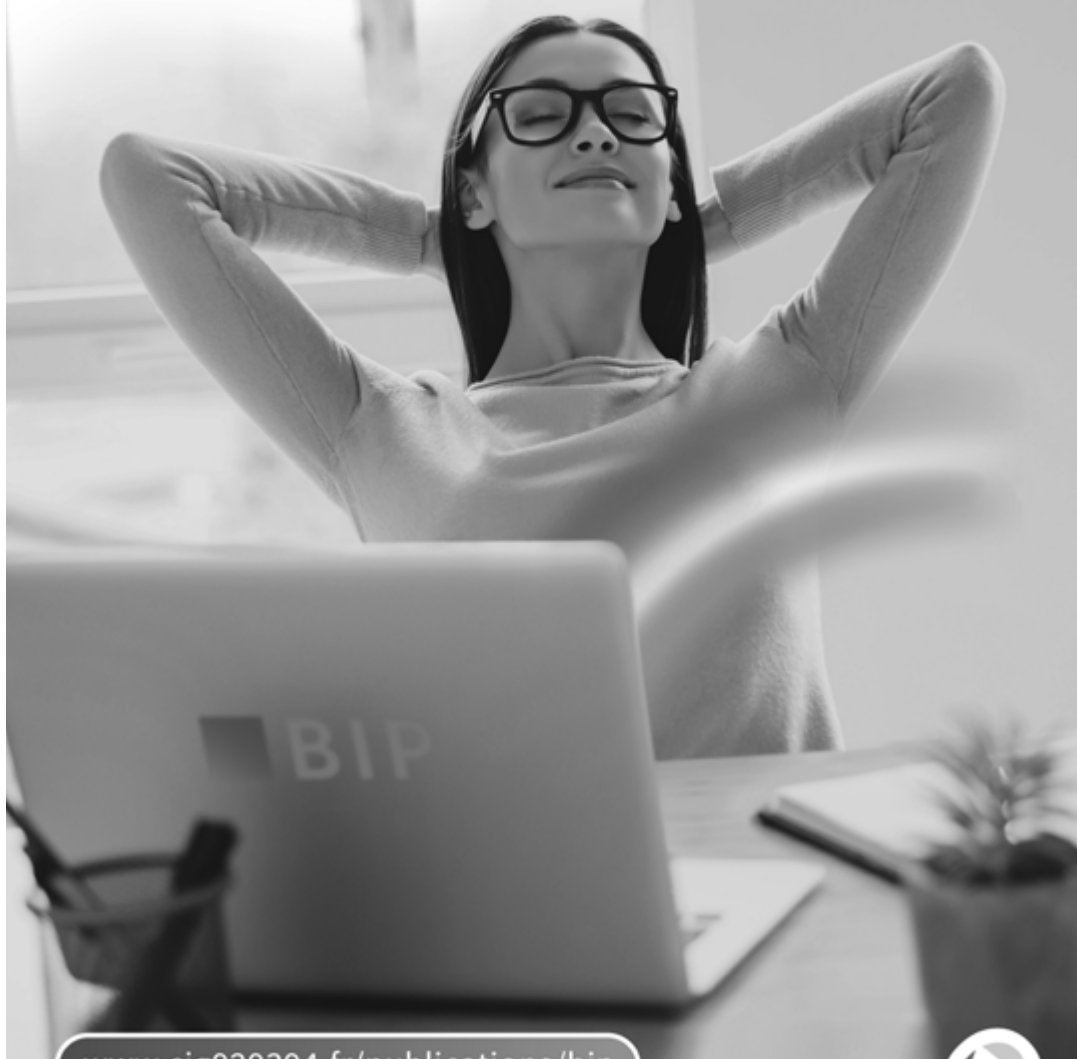
Actualité juridique - droit administratif, n° 27, 26 juillet 2021, p. 1552-1559

La démarche design au sein de l'administration

Depuis une dizaine d'années, le design, qui intègre une nouvelle méthode d'organisation, de management et un renouvellement des « manières de faire » est apparu au sein de l'administration publique. L'auteur de cet article, après avoir présenté l'originalité de la démarche design

au sein de l'administration, propose un état des lieux des initiatives en la matière puis il analyse les obstacles à son développement qu'il s'agisse du droit de la commande publique, du fonctionnement hiérarchique et en silo de l'administration ou encore de la logique budgétaire. ●

■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



www.cig929394.fr/publications/bip

La banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial

CIG petite couronne



ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

(NOR : FPF2112604D)
JO, n° 175, 30 juillet 2021, texte n° 42

Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État

Ce décret précise, pour les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'État, les conditions d'octroi et de renouvellement des droits à temps partiel pour raison thérapeutique. Il détermine les effets du temps

partiel pour raison thérapeutique sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles celui-ci doit se soumettre pour l'octroi et le renouvellement du temps partiel pour raison thérapeutique.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 35, 30 août 2021, p. 30-31

Régime indemnitaire : corps en extinction, corps en fusion ?

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 2 avril 2021, req. n° 433017, relatif au régime indemnitaire Rifseep applicable aux fonctionnaires de l'État appartenant à un corps en voie d'extinction. Le Conseil d'État « rappelle que les

dispositions transitoires fixant le régime indemnitaire d'un corps de fonctionnaires placé en voie d'extinction ne se justifient que pendant un délai raisonnable ».

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique - droit administratif, n° 25, 12 juillet 2021, p. 1443-1449

La réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

Cet article commente l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. Il en présente, dans une première partie, les dispositions générales relatives à l'encadrement supérieur de l'État : la substitution de l'Institut national du service public (INSP) à l'Ecole nationale d'administration (ENA), la consécration d'une nouvelle catégorie juridique, celle de « l'encadrement

supérieur de l'État », la création du corps des administrateurs de l'État ainsi que la disparition du corps au profit d'emplois fonctionnels. La seconde partie présente le cas particulier des juridictions administratives et financières : les tribunaux administratifs (TA), les cours administratives d'appel (CAA) et les chambres régionales des comptes, d'une part, et le Conseil d'État et la Cour des comptes, d'autre part.

REVUE DE PRESSE

DGAFP, 2021, 28 p.

Cadre d'usage de la formation professionnelle à l'ère du numérique

Les possibilités offertes par le numérique rendent nécessaires le renouvellement des pratiques de formation et la mise en place des conditions de son organisation. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie un guide relatif au cadre d'usage de la formation professionnelle à l'ère du numérique. Ce cadre d'usage précise les modalités d'organisation de la formation en ligne et son inscription

pleine dans les actions de la formation professionnelle lorsqu'elle est effectuée à la demande de l'employeur ou autorisée par lui. Ce document présente les différentes situations de formation en ligne et les préconisations élaborées en interministériel pour éclairer l'organisation en matière de temps et de lieux de formation et en termes de moyens techniques et matériels.

COMMANDE PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 5, Mai 2021.- p. 351-357

Loi ASAP : collectivités locales et commande publique

L'auteur de cet article propose un tour d'horizon des apports de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) en matière de commande publique pour les collectivités locales.

Sont analysées les règles de passation des marchés publics, les règles de passation et d'exécution des contrats de la commande publique ainsi que les règles relatives à l'exécution de ces contrats.

REVUE DE PRESSE

Direction des affaires juridiques (DAJ), 24 août 2021, 5 p.

Les mesures commande publique de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (dite loi « Climat et résilience »)

La Direction des affaires juridiques (DAJ) détaille les mesures de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 dite Climat et résilience destinées à mieux prendre en compte le développement durable lors de la passation et l'exécution des contrats de

la commande publique. Compte tenu de leur spécificité, les marchés et les contrats de concession de défense ou de sécurité ne sont pas concernés par ces mesures.

REVUE DE PRESSE

Direction des affaires juridiques (DAJ), 25 août 2021

Loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République : quelles conséquences en matière de contrats de la commande publique ?

La Direction des affaires juridiques (DAJ) précise les modalités d'application de la loi n° 2021-1109 confortant le respect des principes de la République sur les contrats de la commande publique. Elle

annonce, par ailleurs, qu'une circulaire sera publiée prochainement afin d'accompagner les autorités contractantes dans l'application de ces mesures.

REVUE DE PRESSE

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 30-34, 26 juillet 2021, p. 24-30

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 8 juillet 2021, p. 4281

TEXTE

(NOR : TREX2100379L) JO, n° 196, 24 août 2021, texte n° 1

DÉCENTRALISATION

Projet de loi 3DS : un texte largement modifié par le Sénat

L'auteur de cet article analyse les principales dispositions du projet de loi relatif à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, suite à son adoption

par le Sénat, en première lecture, le 21 juillet 2021. Ce nouveau texte vise notamment à renforcer l'exercice du principe de libre administration des collectivités territoriales et leur transfert de nouvelles compétences.

DOCUMENT ADMINISTRATIF / ACCÈS ET COMMUNICATION

Question écrite n° 19243 du 3 décembre 2020 relative aux dossiers individuels des fonctionnaires

La réponse ministérielle rappelle la réglementation relative à la consultation par un fonctionnaire de son dossier individuel. Par ailleurs, elle précise que « dans un avis n° 20203309 du 26 octobre 2020, la commission d'accès aux documents administratifs rappelle que les documents composant le dossier d'un agent public sont des documents administratifs en principe communicables à l'intéressé en application de l'article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration. Toutefois, le droit d'accès fondé sur la

loi générale s'efface lorsqu'une procédure disciplinaire est en cours. Dans ce cas, seules s'appliquent les dispositions spéciales prévues par la loi du 22 avril 1905 ou par les différentes lois statutaires que cette commission n'est pas compétente pour interpréter. Une fois la procédure disciplinaire achevée, le dossier de l'intéressé lui est librement accessible sur le fondement du livre III du code des relations entre le public et l'administration ».

ÉCOLOGIE

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Cette loi s'articule autour des cinq thématiques sur lesquelles la Convention citoyenne pour le climat (CCC) a débattu et présenté ses propositions en juin 2020 : consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger et se nourrir. Le titre II prévoit des mesures pour limiter les incitations à la consommation, notamment à travers une régulation de la publicité. Les fonctionnaires, mentionnés à l'article L. 581-40 du code de l'environnement, sont habilités à constater les infractions à l'interdiction de publicité en faveur des énergies fossiles (art. 7). L'article 17 permet aux maires d'encadrer l'affichage publicitaire lumineux situé

à l'intérieur des vitrines et tourné vers l'extérieur. Le titre III, intitulé « Produire et travailler », vise notamment à rendre les investissements publics plus verts. Il inclut plusieurs mesures destinées à mieux prendre en compte le développement durable lors de la passation et l'exécution des contrats de la commande publique. Ainsi, l'article 35 oblige les acheteurs publics à ajouter des clauses environnementales dans tous les appels d'offre et marchés qu'ils passent avec des entreprises. Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2030, l'usage des matériaux biosourcés ou bas-carbone doit intervenir dans au moins 25 % des rénovations

lourdes et constructions relevant de la commande publique (art. 39). Le titre V, intitulé « *Se loger* », contient des dispositions pour modifier durablement la façon de concevoir et d'habiter la ville. Les agents de l'État et des collectivités territoriales, qui concourent à la connaissance et à la prévision des phénomènes naturels évolutifs ou dangereux, peuvent procéder à l'observation de tous lieux dans lesquels des phénomènes naturels sont en cours ou susceptibles de se produire et de mettre en danger la vie des populations, au moyen de caméras et capteurs installés sur des drones (art. 250 créant l'article L. 125-2-2 dans le code de l'environnement). Les mesures du titre VI, intitulé « *Se nourrir* », participent à l'ambition de développer de nouvelles habitudes alimentaires et pratiques agricoles moins émettrices de gaz à effet de serre. Les personnes morales de droit public et les entreprises privées, chargées de la restauration collective publique, mettent en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires pour garantir la qualité et l'équilibre nutritionnel des repas, y compris par la formation de leurs personnels. Ces formations concernent, notamment, la diversification des protéines dans les menus, la lutte contre le gaspillage alimentaire, les approvisionnements durables et de qualité et la substitution du plastique (art. 252). Les

formations continues et initiales relatives à la cuisine intègrent dans leurs référentiels des modules sur les bénéfices en matière de santé et d'environnement de la diversification des sources de protéines en alimentation humaine (art. 253). Le titre VII, intitulé « *Renforcer la protection judiciaire de l'environnement* », renforce les sanctions en cas d'atteintes à l'environnement et crée un délit d'écocide. Les gardes champêtres sont ajoutés à la liste des agents publics chargés de constater les infractions au titre III du livre II du code de l'environnement (art. 281 créant l'article L. 231-5 dans le code de l'environnement). Les agents des groupements de collectivités territoriales sont habilités à constater les infractions relatives aux déchets prévues par le code pénal (art. 293 modifiant l'article L. 541-44-1 du code de l'environnement). Enfin, le titre VIII précise les dispositions relatives à l'évaluation climatique et environnementale. Le gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2022, un rapport sur les métiers et compétences en tension en rapport avec la transition écologique, sur l'offre de formation professionnelle initiale et continue à ces métiers et compétences et sur l'opportunité que présente le déploiement des écoles de la transition écologique pour répondre au besoin de formation professionnelle identifié (art. 304).

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

REVUE DE PRESSE

Bulletin d'information statistique de la DGCL, n° 157, août 2021, 4 p.

La part des femmes parmi les élus locaux augmente, celle des jeunes diminue

La part des femmes parmi les élus locaux progresse et atteint désormais presque 42 %. Elle est cependant plus faible et plus disparate parmi les présidents d'exécutifs : 11,4 % des présidents de conseils communautaires, 19,8 % des maires, 20,2 % des présidents des conseils départementaux et 31,6 % de ceux des régions. Les élections départementales et régionales de 2021 ont vu ces proportions augmenter plus significativement que les élections municipales de 2020. Par ailleurs, la proportion d'élus

locaux « *jeunes* » varie d'un niveau de collectivités à l'autre : la part des élus de moins de 40 ans est plus élevée dans les conseils régionaux (18,2 %) et municipaux (18,2 %), et plus faible dans les conseils départementaux (10,8 %) et communautaires (7,0 %). La part des jeunes élus dans les conseils départementaux et régionaux a diminué en 2021 par rapport à 2015, et celle des jeunes conseillers municipaux et intercommunaux est restée stable entre 2014 et 2020.

FINANCES PUBLIQUES-FINANCES LOCALES

REVUE DE PRESSE

Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n° 154, Juillet 2021, 8 p.

Les finances des communes en 2020

Cette étude analyse les données budgétaires des communes, à partir des budgets votés en 2020. Alors que la situation financière des communes s'était améliorée depuis 2014, la crise sanitaire a entraîné une détérioration de leur position financière. Cette dégradation a été

surtout ressentie par les plus grandes d'entre elles. Les petites communes ont en revanche accru leur épargne brute et réduit leur endettement. Le recul de l'investissement en 2020 est plus marqué parmi les petites communes que parmi les grandes.

REVUE DE PRESSE

Observatoire des finances et de la gestion publique locales, 2021, 252 p.

Les finances des collectivités locales en 2021 : rapport de l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales

Ce rapport dresse l'état des lieux des finances locales en 2020 et propose une analyse détaillée des conséquences de la crise du Covid. Chaque niveau de collectivité fait l'objet d'une fiche. Les annexes fournissent, par ailleurs, des données complémentaires utiles à une

vision la plus complète possible des finances locales. L'annexe 11 est ainsi consacrée aux effectifs et aux salaires dans les collectivités locales. Parmi les autres principaux constats, en 2020, les collectivités locales ont enregistré un besoin de financement de - 0,5 Md€.

MÉDECINE DU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2021, 84 p.

Guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié un guide relatif à la mise en place d'un projet de création de services mutualisés de santé au travail dans la fonction publique. Il comprend

une présentation des enjeux de la mise en place de ces mutualisations, un retour sur l'expérience de cinq services construits sur des modèles différents, une approche transversale des problématiques identifiées et des fiches pratiques.

MÉDIATION / CONTENTIEUX

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 29, 19 juillet 2021, p. 31-34

Czabaj, 5 ans déjà !

L'auteur de cet article propose un bilan d'étape de l'application de la jurisprudence Czabaj qui consacre un encadrement du délai de recours en cas de notification incomplète d'une décision (arrêt du Conseil d'État du 13 juillet 2016,

req. n° 387763). Selon lui, le domaine d'application du délai raisonnable d'un an a trouvé matière à intervention dans des domaines très divers mais cette solution ne s'avère pas toujours favorable au requérant.

PRÉVENTION DES RISQUES

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée Nationale,
6 avril 2021, p. 2966

Question écrite n° 34357 du 1er décembre 2020 relative aux outils d'anticipation pour les collectivités locales dans le cadre d'une crise sanitaire

En réponse à une question relative à l'amélioration des outils d'anticipation à disposition des collectivités locales, qui constituent un maillon essentiel dans la réponse à la crise sanitaire, la réponse ministérielle précise que les plans communaux et intercommunaux de sauvegarde (PCS/PICS) sont les premiers outils d'anticipation à disposition des collectivités locales dans le cadre de leur stratégie de maîtrise des risques. Si l'élaboration d'un PCS est obligatoire uniquement dans les communes concernées par un plan de prévention des risques naturels (PPRN) ou par un plan particulier d'intervention (PPI), elle ne doit toutefois pas se limiter à ces seuls risques. Ainsi, la réalisation d'un PCS est fortement encouragée par les services de l'État dans le cadre de démarches incitatives régulièrement répétées. Il est en effet régulièrement rappelé que l'ensemble des communes peut être concerné par une crise touchant les habitants, quelle qu'en soit la nature (technologique, naturelle, terroriste, sanitaire), alors que ces événements ne font pas systématiquement l'objet de PPRN ou

de PPI. Sur le sujet particulier du retour d'expérience de la crise sanitaire que le pays endure depuis début 2020, la gestion d'une pandémie grippale est un volet intégré à certains PCS, dont la mise à disposition et la distribution d'équipements de protection individuelle font nécessairement partie. Cette démarche est non seulement possible mais très encouragée. La mise en place récente de centres de vaccination par de nombreuses communes en lien avec les services de l'État témoigne de cette faculté d'organisation et d'adaptation au plus près des besoins des territoires. Par ailleurs, les plans de continuité d'activité et les PCS participent à une même approche en termes de préparation et de réponse à la crise. Ces deux démarches sont complémentaires voire indissociables pour assurer la continuité ou la reprise des actions de proximité et des services publics communaux et intercommunaux. Cependant l'existence de ces documents de planification ne saurait remplacer la nécessité d'entraînements et d'exercices réguliers, ainsi que le travail de mise à jour des documents opérationnels.

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique - social,
n° 30-34, 27 juillet 2021,
p. 23-25

Le numérique au service de la prévention des risques professionnels

Les outils numériques permettent aux entreprises de se conformer à leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail notamment en disposant

d'éléments de preuves en la matière. Cependant ces outils entraînent des risques particuliers nouveaux que l'entreprise doit également prévenir.

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique - social,
n° 30-34, 27 juillet 2021,
p. 32-36

La prévention des nouveaux risques professionnels

L'auteur rappelle en préambule que les risques en entreprise sont multiples, nombreux, complexes et imprévisibles. Il s'interroge plus particulièrement sur

l'impact de l'épidémie de Covid-19 sur l'organisation des politiques de prévention dans l'entreprise ainsi que sur la notion de risque nouveau.

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique - social,
n° 30-34, 27 juillet 2021,
p. 37-41

Les risques sanitaires au travail

La prise en compte du risque sanitaire au travail est une problématique ancienne mais la législation, en ce domaine, a mis beaucoup de temps à s'affirmer. L'auteur de cet article présente le cadre général

des règles applicables aux risques sanitaires au travail puis analyse la difficile appréhension des nouveaux risques sanitaires.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Conflits de valeurs au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ?

Parmi les facteurs de risques psychosociaux au travail, les conflits de valeurs constituent une variable à analyser. Or, selon une étude de la DARES, six actifs occupés sur dix signalent être exposés à

des conflits de valeurs dans leur travail. Ces salariés les plus exposés aux conflits de valeurs et à leur cumul déclarent plus fréquemment une santé physique et mentale dégradée.

SANTÉ AU TRAVAIL

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Cette loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail. La loi contient quatre axes : renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail, définir une offre socle de services à fournir par les services de prévention et de santé au travail, mieux accompagner certains publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle et réorganiser la gouvernance du système de santé au travail. Parmi les principales dispositions de ce texte : le contenu du document unique

d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est renforcé (art. 3), les missions des services de santé au travail (SST), qui deviennent les « services de prévention et de santé au travail » (SPST), sont étendues, création d'un passeport de prévention pour les salariés (art. 6), définition du harcèlement sexuel au travail (art. 1), ouverture au médecin du travail de l'accès au dossier médical partagé (DMP) (art. 15), création d'une visite de mi-carrière professionnelle (art. 22) et d'un rendez-vous « de liaison » suite au retour du salarié après une absence prolongée (art. 20).

TEXTE

(NOR : SAX2103845L)
JO, n° 178, 3 août 2021,
texte n° 2

Plan santé au travail 3 2016-2020

Le ministère du travail a publié le bilan du troisième Plan santé au travail (PST) 2016-2020. Ce bilan, conçu sous la forme de 13 fiches, met en avant, pour chacun des objectifs du plan, les enjeux, avancées obtenues, mais aussi les progrès qui restent à accomplir. Les objectifs du plan

étaient de mettre la culture de prévention au cœur de l'action, d'améliorer la qualité de vie au travail et de favoriser la mobilisation du dialogue social et la constitution d'un système d'acteurs permettant un meilleur partage des ressources en santé au travail.

REVUE DE PRESSE

*Ministère du travail, de l'emploi
et de l'insertion, 2021, 276 p.*

TEXTE

(NOR : SAS2117131D)
JO, n° 174, 29 juillet 2021,
texte n° 34

SÉCURITÉ SOCIALE

Décret n° 2021-989 du 27 juillet 2021 relatif aux modalités de fixation du plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale est une valeur de référence servant à la détermination de l'assiette de calcul des cotisations vieillesse du régime général de sécurité sociale ainsi qu'à la détermination de certaines prestations et de certaines mesures dérogatoires de prélèvement social. La loi de financement

de la sécurité sociale pour 2021 a prévu que la valeur du plafond ne pouvait être inférieure à celle de l'année précédente. Le décret détermine en conséquence les modalités de calcul du plafond, notamment pour les années suivant une reconduction de sa valeur.

REVUE DE PRESSE

*Liaisons sociales Quotidien -
le Dossier pratique, n° 134,
22 juillet 2021, 10 p.*

TÉLÉTRAVAIL

Comment prévenir et prendre en compte l'accident du travail du salarié en télétravail ?

Ce dossier met en avant les interrogations relatives à la prévention et à la gestion du risque professionnel encouru par le salarié placé en télétravail. En effet, si le télétravail constitue une démarche favorisant le bien-être au travail, il fait également émerger de nouveaux risques professionnels, notamment des risques psychosociaux liés à l'isolement

du salarié. Cet article rappelle le cadre juridique et la définition du télétravail avant d'aborder l'obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur puis le cas particulier de la prévention des risques professionnels et de l'accident de travail dans le cadre de ce mode d'organisation du travail.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*La Semaine juridique-administrations
et collectivités territoriales, n° 29,
19 juillet 2021, p. 37-40*

VERSEMENT TRANSPORT

L'action en responsabilité d'une collectivité territoriale contre l'Urssaf au titre de la gestion fautive

L'auteur commente une décision du Tribunal des conflits du 14 juin 2021, n° C 4210 relative au tribunal compétent pour connaître de toutes les contestations concernant l'assiette et le recouvrement du versement destiné au financement des transports. Le tribunal juge que les

tribunaux de l'ordre judiciaire sont seuls compétents pour connaître ces litiges et invite les collectivités territoriales concernées à introduire un recours en responsabilité civile extracontractuelle devant le tribunal judiciaire. ●

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Le Guide de gestion des fonctionnaires territoriaux

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Les informations administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

Les IAJ, revue du CIG petite couronne, éditée et diffusée par la Documentation française, propose chaque mois une information juridique et documentaire sur le statut de la FPT.

- Revue disponible par abonnement en **version papier** (12 numéros par an + 1 hors-série)
180 € TTC / 170,62 € HT (France métropolitaine)
176,84 € TTC / 173,20 € HT (DROM-COM)
- **Version numérique**
 - au numéro : 15,20 € TTC
 - par abonnement (12 numéros par an + 1 hors-série) : 141 € TTC

VIENDE PARAITRE
Décisions
de l'année
2020



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue « **LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES** » présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre inter-départemental de gestion de la petite couronne.

Décisions de l'année 2017 - 2018 - 2019



NOUVELLE
ÉDITION
2021

Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.



NOUVELLE
ÉDITION
2021

Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

DIFFUSION

**Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française**

<https://www.vie-publique.fr/publications>

La
documentation
Française

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Île-de-France propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>
ISSN : 1152-5908
Imprimé en France