

# iaaj

## Les informations

### administratives et juridiques

#### Fonction publique territoriale

DOSSIER

## Le congé parental

STATUT AU QUOTIDIEN

### Polices municipales

Dispositions issues de la loi pour une sécurité globale

### Le renforcement de la formation de certains agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle :

l'ordonnance du 26 mai 2021

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

### La condition d'aptitude à l'emploi pour le versement de l'allocation chômage

● n° 7-8  
juillet-août 2021  
NUMÉRO DOUBLE



CIG petite couronne



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

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

[www.cig929394.fr](http://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 - 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<sup>er</sup> 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°7-8 › juillet-août 2021

## STATUT COMMENTÉ

### DOSSIER

- 2 Le congé parental

### STATUT AU QUOTIDIEN

- 16 Polices municipales : dispositions issues de la loi pour une sécurité globale
- 24 Le renforcement de la formation de certains agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle : l'ordonnance du 26 mai 2021

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 32 La condition d'aptitude à l'emploi pour le versement de l'allocation chômage

## ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

### LE POINT SUR...

- 40 Covid-19

### ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

- 77 À LIRE ÉGALEMENT

DOSSIER

# Le congé parental

Le congé parental permet à l'agent public de l'un ou l'autre sexe d'arrêter de travailler pour se consacrer à l'éducation de son enfant pendant une durée limitée dans le temps, tout en conservant ses droits à un déroulement de carrière dans des conditions qui ont été récemment améliorées. Au terme du congé, l'agent bénéficie d'un droit à réintégration. À sa demande, il peut être réaffecté sur son ancien emploi, ou sur un autre emploi répondant à des critères de proximité pour assurer l'unité de la famille.

**L**e congé parental vise à réaliser un équilibre entre la vie personnelle et le travail en permettant aux parents de jeunes enfants de prendre en charge leur éducation pendant un certain temps, sans pour autant que ce choix porte préjudice à leur vie professionnelle et à leur carrière.

Introduit en faveur des agents féminins du secteur public par la loi n° 76-617 du 9 juillet 1976 portant diverses mesures de protection sociale de la famille, le congé parental a été consacré comme un droit social à l'échelle européenne par l'adoption de la Directive du Conseil 96/34/CE du 3 juin 1996.

Sur la base des principes régissant initialement les agents publics, un congé similaire a été instauré dans le code du travail pour les salariés du secteur privé. Il est désormais prévu par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail sous la dénomination de congé parental d'éducation.

Les droits des bénéficiaires de ce congé ont été progressivement améliorés au fil du temps. C'est ainsi que la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 est venue autoriser les agents

publics à suivre la plupart des actions de formation et à se présenter aux concours internes d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique pendant leur congé parental.

Par la suite, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels, et son décret d'application n° 2012-1061 du 18 septembre 2012, ont procédé à un important remaniement des règles applicables aux fins de les mettre en conformité avec la directive européenne n° 2010/18/UE du 8 mars 2010 du Conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental. Dans le but de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, cette loi a notamment supprimé l'interdiction de la prise concomitante du congé parental par les deux parents pour un même enfant et amélioré la prise en compte du temps de congé au titre de l'avancement. En outre, elle a ouvert la possibilité de prendre un nouveau congé en cas de nouvelle naissance (1).

Plus récemment, une nouvelle réforme significative est intervenue dans le prolongement de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, par le biais de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, complété par un décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 pris pour son application (2). Pour les fonctionnaires, elle se traduit notamment par le maintien des droits à avancement dans la limite d'une durée maximale de cinq ans sur l'ensemble de la carrière pour les deux dispositifs cumulés du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant, et par un assouplissement des règles de renouvellement.

À titre indicatif, selon le « *Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* » (édition 2019) (3), l'effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale (fonctionnaires et contractuels) s'établissait à 7 571 personnes au titre de l'année 2015. Ce nombre a diminué par rapport à 2013 où l'on comptait 8 058 personnes dans cette position.

Les bénéficiaires sont presque exclusivement des femmes (96,8 % en 2015 et 96,2 % en 2013). Dans la fonction publique de l'État, les fonctionnaires des ministères en congé parental en 2017 étaient à 94,7 % des femmes, âgées de 30 à 39 ans dans 68,8 % des cas, et relevant de la catégorie A à hauteur de 81,2 %.

On signalera que la ministre du travail et le secrétaire d'État chargé de l'enfance ont annoncé la création d'une mission sur la conciliation des temps professionnel et familial des parents. Elle est notamment chargée de formuler des propositions d'évolutions du congé parental et d'identifier l'impact de ces évolutions sur la politique des modes d'accueil de la petite enfance (4). Ces propositions sont attendues au 1<sup>er</sup> septembre 2021 (5).

L'article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 définit le congé parental comme la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. Elle constitue ainsi une position particulière distincte de la position d'activité dont les modalités d'application sont fixées par les articles 29 et suivants du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux.

Pour les agents contractuels, le congé parental constitue un congé non rémunéré pour raisons familiales prévu par l'article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le présent dossier expose le régime juridique du congé parental en abordant successivement les points suivants :

- les conditions et la durée du congé parental
- la procédure d'octroi et de renouvellement
- la situation de l'agent
- la fin du congé
- la réintégration.

1 Se reporter aux numéros des *IAJ* d'avril et octobre 2012.

2 Se reporter aux numéros des *IAJ* de septembre 2019 et de septembre 2020.

3 *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2019.

4 Communiqué du 4 mars 2021 publié sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (<https://travail-emploi.gouv.fr>).

5 Dans un rapport établi en avril 2019, l'Inspection générale des affaires sociales avait préconisé de privilégier un congé parental de courte durée (8 mois par exemple), indemnisé sur la base de la rémunération d'activités antérieures. Rapport : *Évaluation du congé parental d'éducation et de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant* (PreParE) disponible sur le site [www.igas.gouv.fr](http://www.igas.gouv.fr).

## Les conditions et la durée du congé parental

### Les bénéficiaires

Le congé parental est accordé de droit au fonctionnaire pour élever son enfant. Pendant longtemps, il ne pouvait être octroyé du chef d'un même enfant qu'au père ou à la mère. Depuis la réforme opérée par la loi du 12 mars 2012 et le décret d'application du 18 septembre 2012 précités, il peut être pris de manière concomitante par les deux parents au titre d'un même enfant. Selon leur choix, le père et la mère peuvent ainsi en bénéficier simultanément ou alternativement.

Tout fonctionnaire titulaire placé en position d'activité ou de détachement, qu'il soit employé à temps complet ou à temps non complet, est éligible au congé parental. Un fonctionnaire en position de disponibilité ne peut en bénéficier que s'il est préalablement réintégré en position d'activité au sein de sa collectivité ou son établissement d'origine.

Les fonctionnaires stagiaires, qui ne peuvent pas accéder aux autres positions que l'activité, peuvent bénéficier d'un congé parental dans le cadre d'un congé sans traitement accordé dans des conditions similaires à celles prévues pour les fonctionnaires titulaires (6).

Le droit au congé parental est également ouvert aux agents contractuels à la condition de justifier d'un an d'ancienneté au moins à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption (7). Cette ancienneté est appréciée au regard des seuls services accomplis pour le compte de la collectivité d'emploi de l'agent, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe (8). Certains congés visés par l'article 28 du décret du 15 février 1988 — comme notamment les congés annuels, les congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie

professionnelle, le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant — sont pris en compte au titre de la durée de services exigée pour l'ouverture du droit. Les autres congés (comme le congé pour convenances personnelles), non comptabilisés, ne font cependant pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

### La durée du congé

L'article 75 de la loi fixe sous la forme d'une limite de temps la durée pendant laquelle le droit à congé parental est ouvert. Cette durée est la même pour tous les agents publics, notamment pour les agents contractuels auxquels ce dispositif est rendu applicable par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Le congé ne suit pas obligatoirement le congé de maternité ou d'adoption qui peut intervenir au préalable. En cas de naissances ou d'adoptions multiples, il peut, dans certaines limites, être prolongé.

#### ↳ Cas général

En vertu des principes posés par l'article 29 du décret du 13 janvier 1986, repris par l'article 14 du décret du 15 février 1988 pour les agents contractuels, le congé parental peut être accordé :

- après la naissance de l'enfant,
- après un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (9) ou un congé d'adoption,
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans) (10), adopté ou confié en vue de son adoption.

#### Limites de temps du congé parental

- **Congé parental au titre d'une naissance :**  
le congé prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.
- **Congé parental au titre d'un enfant de moins de 3 ans adopté (ou placé en vue de son adoption) :**  
le congé prend fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.
- **Congé parental au titre d'un enfant de plus de 3 ans mais de moins de 16 ans adopté (ou placé en vue de son adoption) :**  
le congé prend fin au terme d'une année à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

6 Article 12 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

7 Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la FPT.

8 Article 30 du décret du 15 février 1988.

9 Le décret du 13 janvier 1986 n'a pas encore été modifié pour prendre en compte cette nouvelle dénomination.

10 Article L. 131-1 du code de l'éducation.

Antérieurement au décret du 5 mai 2020, le congé parental pouvait uniquement être accordé par périodes fixes de six mois renouvelables, excepté pour la dernière période dont la durée pouvait être inférieure afin d'assurer le respect de la durée totale des droits au congé. Depuis cette modification réglementaire, le congé peut être octroyé selon la demande de l'agent par périodes d'amplitude variable allant de deux à six mois renouvelables, dans la limite des droits (11). Ce régime est applicable aux fonctionnaires titulaires, ainsi qu'aux fonctionnaires stagiaires par renvoi de l'article 12 du décret du 4 novembre 1992.

Dans le cas des agents contractuels, le texte se borne à préciser que « *la dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois* » pour assurer le respect des droits.

Le congé peut être demandé au moment souhaité par l'agent à l'intérieur de la période d'ouverture du droit. Il peut faire suite notamment à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou être sollicité après une reprise de service consécutive à ces congés.

À l'issue de ces congés, l'agent peut aussi bénéficier de congés annuels ou d'un congé de maladie avant d'être placé en congé parental (12).

## EXEMPLES D'AUTRES DISPOSITIFS LIÉS À LA PARENTALITÉ

### • Temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

(décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004)

Les fonctionnaires et agents contractuels bénéficient de droit sur leur demande d'un temps partiel à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, selon une quotité de service de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.

### • Temps partiel de droit annualisé à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant \*

(décret n° 2020-467 du 22 avril 2020)

À l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les fonctionnaires et les agents contractuels peuvent bénéficier de plein droit, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé qui s'inscrit dans un cycle de 12 mois. Ce cycle commence par une période non travaillée, non fractionnable, de deux mois maximum. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin qu'à son terme l'agent ait accompli l'intégralité de ses obligations de service.

Ce dispositif expérimental n'est applicable qu'aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022. Une évaluation du dispositif sera présentée notamment au Conseil commun de la fonction publique.

\* Sur ces dispositifs, se reporter au numéro des IAJ de sept. 2020.

\*\* Ce congé sans rémunération est prévu par l'article 14-1 du décret du 15 février 1988

### • Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans \*

(article 24 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986)

Sur sa demande, le fonctionnaire peut bénéficier d'une disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans. Cette disponibilité est accordée de droit pour une durée maximale de 3 ans renouvelable jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Le fonctionnaire conserve, au titre de cette période, ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de cinq ans sur l'ensemble de sa carrière. Ce plafond de cinq ans pour la conservation de l'ancienneté s'exerce au titre de la disponibilité pour élever un enfant, le cas échéant cumulée avec le congé parental.

### • Disponibilité pour adoption

(article 34 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986)

Le fonctionnaire titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 (pupilles de l'État) et L. 225-17 (enfant étranger) du code de l'action sociale et des familles peut se voir octroyer une disponibilité de droit pour se rendre dans un département d'outre-mer, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, ou à l'étranger, en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

La période de disponibilité ne peut toutefois excéder six semaines par agrément. La demande est obligatoirement formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ. Elle indique la date début et la durée envisagée. En cas d'interruption par le fonctionnaire avant la date prévue, ce dernier peut reprendre ses fonctions. Pour les agents contractuels, cette facilité prend la forme d'un congé sans rémunération accordé sur demande dans les mêmes conditions\*\*.

11 Article 31 du décret du 13 janvier 1986.

12 Question écrite (A.N) n° 758 du 25 juillet 1988.

### ↳ Prolongation du congé en cas de naissances multiples

Dans certaines circonstances, le congé parental peut être prolongé dans les limites suivantes :

- En cas de naissances multiples (de deux enfants) : le congé peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants,
- En cas de naissances multiples d'au moins trois enfants, ou de l'arrivée simultanée d'au moins trois enfants adoptés (ou confiés en vue d'adoption) : le congé peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

### ↳ L'intervention d'une nouvelle naissance en cours de congé parental

Si une nouvelle naissance, ou une nouvelle adoption d'un enfant de moins de trois ans, intervient pendant une période de congé parental, l'agent a droit à un nouveau congé parental du chef de son nouvel enfant. Ce droit est ouvert pendant une durée de trois ans à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption. Si l'enfant adopté est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de seize ans de fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Ce nouveau droit à congé s'exerce sans préjudice des droits au congé de maternité et aux congés liés aux charges parentales prévus par la loi statutaire (13). Le fonctionnaire peut ainsi mettre un terme à son congé parental et être replacé en position d'activité pour se voir accorder selon le cas, un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ou un congé d'adoption.

Au regard de la législation européenne, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'une disposition de droit national ne permettant pas à une travailleuse d'obtenir sur sa demande une interruption prématurée de son congé parental pour bénéficier d'un congé de maternité est contraire à la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 (14). Dans le prolongement, le juge européen

a également considéré, sur la base de la directive 96/34/CEE du 3 juin 1996 (15), qu'une convention collective ne pouvait pas subordonner un maintien de rémunération pendant le congé maternité à une reprise préalable de travail pendant une période minimale (16).

## L'octroi et le renouvellement du congé

Le congé est accordé de droit sur demande du fonctionnaire présentée auprès de l'employeur local, ou en cas de détachement à l'administration d'accueil, au moins deux mois avant sa date de début. Le renouvellement du congé — qui ne constitue pas un nouveau congé — doit être sollicité, pour les fonctionnaires un mois au moins avant l'expiration de la période en cours, et pour les agents contractuels deux mois avant cette échéance, sous peine de cessation de plein droit du congé au terme initialement fixé.

En cas de nouvelle naissance ou de nouvelle adoption au cours d'une période de congé parental, la demande de congé du chef du nouvel enfant doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Puisqu'il constitue un droit, le congé parental ne peut légalement être refusé dès lors que l'agent justifie des conditions requises pour en bénéficier, même pour des motifs tirés de l'intérêt du service. L'autorité territoriale se trouve à cet égard en situation de compétence liée. Le Conseil d'État a notamment rappelé que l'administration ne peut refuser d'accorder un congé parental en se fondant sur le fait que l'agent l'aurait sollicité pour des motifs de convenances personnelles, étrangers à l'enfant. Un tel motif ne peut être invoqué qu'au cours du congé, pour y mettre fin si un contrôle révèle qu'il n'est pas utilisé pour s'occuper de l'enfant (17).

Un refus d'octroi ou de prolongation doit être motivé conformément à l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration. La décision doit comporter, sous une forme écrite, l'énoncé des considérations de droit et de fait sur lesquelles elle s'appuie.

13 Articles 32 du décret du 13 janvier 1986 et 10 du décret du 15 février 1988.

14 Directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

15 Directive 96/34/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

16 CJUE, 13 février 2014, aff. C-512-11 et C-513-11.

17 Conseil d'État, 29 juillet 1994, req. n° 145372.

Dans le cas du fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet dans des collectivités distinctes, une réponse à une question d'un parlementaire a précisé qu'il ne peut être placé simultanément en position d'activité dans une collectivité et de congé parental dans une autre. En conséquence, l'agent doit solliciter un placement en congé parental selon les mêmes modalités dans chacune de ses collectivités employeuses (18).

## La situation de l'agent pendant le congé

### La rémunération et la retraite

N'exerçant plus ses fonctions, le fonctionnaire ou l'agent contractuel ne peut prétendre à une rémunération au titre de la période de congé, en l'absence de service fait. En revanche, sous réserve qu'il remplisse les conditions requises, il peut bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) prévue par les articles L. 531-4 et D. 531-4 et suivants du code de la sécurité sociale. Cette prestation est versée par la caisse d'allocations familiales à toute personne assurant la charge d'au moins un enfant de moins de trois ans, ou de moins de vingt ans en cas d'adoption, qui choisit de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour s'en occuper. On rappellera que pour la fonction publique, le congé parental correspond nécessairement à une cessation totale d'activité. Cette prestation peut être versée en revanche à l'agent bénéficiaire d'un temps partiel de droit pour élever un enfant.

L'ouverture du droit est subordonnée à l'exercice antérieur d'une activité professionnelle pendant une durée minimale au cours d'une période de référence, variable selon le nombre d'enfants à charge. Le taux de la prestation est fonction de la quotité de l'activité professionnelle qui, le cas échéant, demeure exercée. Elle est versée pendant une durée déterminée en fonction du rang de l'enfant.

En l'absence de rémunération, il cesse par là même de cotiser à la retraite pendant la durée de son congé parental et n'acquiert donc pas de droit à ce titre. Cependant, comme le précise l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984, des dispositions législatives ou réglementaires dérogatoires peuvent prévoir la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant.

18 Question écrite (AN) n° 70513 du 17 décembre 2001.

### ➤ Pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL, les périodes de congé parental sont prises en compte selon des modalités distinctes suivant que l'enfant est né ou a été adopté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 ou après cette date (19) :

– lorsque l'enfant est né ou a été adopté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le fonctionnaire bénéficie d'une bonification de quatre trimestres par enfant à la condition d'avoir interrompu ou réduit son activité pendant une durée continue au moins égale à deux mois (20) pour chacun de ces enfants (21).

– lorsque l'enfant est né ou a été adopté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le temps passé en congé parental est pris en compte dans sa totalité pour la constitution du droit à pension et sa liquidation dans la limite de trois ans par enfant (22).

### ➤ Pour les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale, ces périodes de congé ouvrent droit à une majoration de la durée d'assurance retraite correspondant à l'attribution de trimestres supplémentaires (23).

Un trimestre supplémentaire d'assurance retraite est ainsi attribué pour chaque période de 90 jours de congé parental.

Outre les droits afférents à ce régime, l'interruption d'activité liée à l'enfant donne lieu à une bonification de points attribuée au titre du régime complémentaire de retraite de l'IRCANTEC à la condition d'avoir (24) :

– accompli au moins un an de services pris en compte par ce régime,

– effectivement interrompu toute activité professionnelle pour élever chacun de leurs enfants légitimes ou naturels reconnus, ou leurs enfants adoptifs ou issus du mariage précédent de leur conjoint sous réserve qu'ils aient été élevés pendant neuf ans au moins au cours de leur minorité.

Le nombre de points gratuits alloués pour chacun des enfants est égal à la moyenne annuelle des points de

19 Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

20 Par renvoi à l'article R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

21 Article 15 du décret du 26 décembre 2003.

22 Articles 11 et 13 du décret du 26 décembre 2003.

23 Articles L.351-5 et R.351-3 du code de la sécurité sociale.

24 Article 15 bis de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970

retraite acquis pour l'ensemble des services pris en compte par l'IRCANTEC, proratisé en fonction de la durée d'interruption effective de l'activité professionnelle, dans la limite d'une année.

L'avantage ne peut se cumuler avec une bonification pour enfants accordée au titre d'un régime de retraite autre que le régime général ou agricole de sécurité sociale.

## La protection sociale

### ↳ Pendant la durée du congé parental

L'agent bénéficie de la prise charge de ses frais de santé. En effet, l'agent qui ne justifie pas de la qualité d'ayant droit auprès d'un autre régime d'assurance maladie bénéficie, dans le cadre de la protection universelle maladie des prestations en nature (25).

En revanche, pendant le congé, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, il ne peut prétendre au versement des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie (prestations en espèces) puisqu'il n'est alors privé d'aucune rémunération. Ce n'est qu'en cas de reprise du travail qu'il retrouve ses droits aux prestations en espèces (26).

### ↳ En cas d'interruption du congé parental

L'agent peut à tout moment interrompre son congé parental en cas de nouvelle naissance ou pour un motif grave et demander sa réintégration ou son réemploi. Dans ce cas, il bénéficie dès la reprise des fonctions des droits à protection sociale correspondant à son régime d'origine. Dans l'hypothèse où il ne peut reprendre son service en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, il est replacé en situation d'activité pour pouvoir bénéficier d'un congé de maladie ou de maternité.

Pendant l'arrêt de travail, le fonctionnaire relevant du régime spécial a droit au maintien de son traitement dans les conditions statutaires de droit commun. Quant à l'agent contractuel affilié au régime général, conformément à l'article L. 161-9 du code de la sécurité sociale, il retrouve ses droits aux indemnités journalières du régime

général de sécurité sociale (27). En vertu de la protection statutaire, il bénéficie du maintien de son traitement sur la base de sa durée journalière d'emploi appréciée à la date d'arrêt de travail. Les indemnités journalières servies par le régime général viennent alors en déduction de la rémunération maintenue par la collectivité (28).

## Le déroulement de la carrière

Jusqu'à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la première année de congé parental était prise en compte dans sa totalité pour les droits à l'avancement d'échelon. Les droits étaient ensuite réduits de moitié pour les années suivantes. De manière symétrique, le congé parental était assimilé à des services effectifs dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

La rédaction actuelle de l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 vise à mieux neutraliser l'impact du congé sur la rémunération et le déroulement de la carrière puisqu'elle permet au fonctionnaire titulaire de conserver pendant cette période l'ensemble de ses droits à avancement dans la limite de cinq ans cumulés sur l'ensemble de sa carrière. Ladite période est également décomptée en tant que services effectifs dans le cadre d'emplois dans la limite de cinq années.

Un nouvel article 75-1 de la loi, également issu de la loi du 6 août 2019, articule ce principe avec la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de douze ans. Il dispose que le fonctionnaire placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant conserve ses droits à l'avancement, au titre de chacun de ces deux dispositifs, ou des deux cumulés, pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. L'agent peut ainsi alterner des périodes de disponibilité pour élever un enfant et des périodes de congé parental au cours de sa carrière en conservant ses droits à l'avancement dans la limite du plafond de cinq ans.

Selon l'article 25-3 du décret du 13 janvier 1986, introduit par le décret du 5 mai 2020, les droits à avancement visés par la loi doivent s'entendre des droits à avancement d'échelon et de grade, qu'ils soient maintenus dans le cadre d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental.

25 Article L. 160-1 du code de la sécurité sociale.

26 Cour de cassation, 8 février 1984, n° 82-14.341, 82-14.498 ; Cour de cassation, 10 juillet 2014, n° 13-21.243 ; Cour de cassation, 4 mai 2017, n° 16-13-653.

27 Comme le précise la circulaire interministérielle n°DSS/SD2/2015/179 du 26 mai 2015 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie.

28 Article 12 du décret du 15 février 1988.

En outre, la période de congé étant assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois, elle peut notamment être prise en compte au titre de l'avancement de grade, de la promotion interne et pour l'accès aux concours internes.

La mise en œuvre de ces dispositions est encadrée par un dispositif transitoire rappelé i-dessous.

En revanche, pour les fonctionnaires stagiaires la durée du congé est prise en compte selon des modalités particulières. L'article 12 du décret du 4 novembre 1992 prévoit en effet que le temps passé en congé parental par le stagiaire est pris en compte lors de la titularisation pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon. En l'absence de précision réglementaire, le congé parental n'est pas comptabilisé comme temps de stage. La date de fin, ainsi que la date de titularisation, sont donc repoussées d'autant <sup>(29)</sup>.

### Modalités transitoires de conservation des droits à l'avancement

Selon l'article 7 du décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant « courues » à compter du 7 août 2019, date de la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, sont prises en compte pour le maintien des droits à avancement d'échelon et de grade dans les conditions prévues par les articles 72 et 75-1 de la loi du 26 janvier 1984 dans leur rédaction issue de la loi du 6 août 2019.

Ainsi, les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant en cours au moment de l'intervention de cette loi donnent lieu à la conservation des droits à l'avancement selon les nouvelles règles à partir du 8 août 2019, date de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019.

Dans le cas d'un fonctionnaire placé dans l'une de ces positions antérieurement à la loi de transformation de la fonction publique, ses droits à l'avancement sont conservés :

- selon les anciennes dispositions législatives, pour ce qui est de la période partant du début de son congé parental ou de sa disponibilité jusqu'au 7 août 2019 (inclus),
- selon les dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique, pour ce qui est de la période comprise entre le 8 août 2019 et le terme de son congé parental ou de sa disponibilité pour élever un enfant.

<sup>29</sup> Si le stage a été interrompu pendant plus d'un an, du fait notamment de congés successifs autres que le congé annuel, le stagiaire peut être invité à accomplir de nouveau l'intégralité du stage à

Dans le cas des agents contractuels, les dispositions réglementaires n'ont pas encore été alignées sur celles applicables aux fonctionnaires titulaires. L'article 14 § IV du décret du 15 février 1988 continue de limiter la prise en compte du congé parental à la totalité de sa durée la première année puis à la moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs exigées pour :

- la réévaluation ou l'évolution des conditions de rémunération,
- l'ouverture des droits à congés et des droits à la formation,
- le recrutement par la voie des concours internes et la détermination de l'échelon de classement des lauréats de ces concours.

### L'entretien professionnel

Le principe de l'entretien professionnel vise à porter une appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent au regard notamment des objectifs qui lui ont été préalablement fixés. Cette appréciation suppose une présence effective à son poste de travail pour permettre à l'autorité hiérarchique de dresser un bilan de son activité.

*A priori*, l'agent en congé parental n'étant pas placé en position d'activité, l'entretien professionnel ne semble pas applicable. Toutefois, selon le juge, cette procédure peut être mise en œuvre lorsque l'agent a exercé ses fonctions durant une durée suffisante au cours de la période considérée pour permettre une appréciation de sa valeur professionnelle. Cette durée est appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce, compte tenu notamment de la nature des fonctions exercées ou encore des circonstances particulières de l'absence. À titre indicatif, une présence effective pendant deux mois et demi au cours de l'année a été jugée suffisante <sup>(30)</sup>.

### Les congés annuels

Le temps passé en congé parental ne fait pas partie des périodes, visées par l'article 1<sup>er</sup> du décret du 26 novembre 1985 <sup>(31)</sup>, prises en compte au titre des services accomplis pour la constitution des droits à congés annuels.

l'issue de la dernière période de congé, sauf lorsque la partie de stage effectuée avant l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage (article 9 du décret du 4 novembre 1992).

<sup>30</sup> Conseil d'État, 3 septembre 2007, req. n° 284954.

<sup>31</sup> Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

En conséquence, les droits à ce congé sont calculés au prorata de la durée des services accomplis pendant la période de référence.

Ce principe a été jugé conforme au droit européen par la Cour de justice de l'Union européenne (32). À l'appui de sa décision, la Cour a notamment rappelé que le droit aux congés annuels a notamment pour finalité le repos du travailleur par rapport à l'exécution des tâches lui incombant en vertu de son contrat de travail, ce qui implique qu'il ait préalablement exercé un travail effectif au cours de la période de référence. Il s'en déduit que les droits à congé annuel doivent en principe être déterminés sur la base des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail, à l'exception des congés occasionnés par l'incapacité physique empêchant le travailleur d'exercer ses missions pour des motifs indépendants de sa volonté qui peuvent être assimilées à des périodes effectivement travaillées. Pour la Cour, le congé parental, qui ne revêt pas un caractère imprévisible et résulte, dans la plupart des cas, de la volonté du travailleur de s'occuper de son enfant, se distingue du congé de maladie dont la survenance est, en principe, imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur. Il se distingue tout autant du congé de maternité qui vise à la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci et à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement. Le juge européen en conclut qu'une disposition nationale excluant que le congé parental soit regardé comme une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés annuels ne s'oppose pas à la réglementation européenne.

S'agissant de l'incidence du congé parental sur la prise des congés annuels, en l'état actuel des textes, aucune disposition législative ou réglementaire ne permet de reporter les congés annuels non pris au titre d'une année en raison du congé parental sur l'année suivante. Comme le prévoit l'article 5 du décret du 26 novembre 1985 le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Cependant, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé, dans un arrêt du 22 avril 2010, qu'une disposition nationale selon laquelle les travailleurs bénéficiant d'un

congé parental perdent, à l'issue de ce congé, les droits à congés annuels acquis durant l'année précédant la naissance de leur enfant est incompatible avec le droit communautaire (33). Sur la base de ce principe, un agent devrait ainsi bénéficier à son retour d'un congé parental du report des congés annuels qu'il a acquis avant son départ. Il ne semble pas que le juge administratif ait eu à se prononcer sur cette question (34).

## La formation, les concours et examens professionnels

L'article 6 bis de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 détermine les actions de formation ouvertes aux fonctionnaires pendant un congé parental. Tout en restant dans la même position, ils peuvent bénéficier des formations suivantes :

- la formation de perfectionnement visant à développer les compétences ou à permettre d'acquérir de nouvelles compétences,
- la formation de préparation aux concours d'accès à un autre cadre d'emplois, à un corps de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière, ainsi qu'aux procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté européenne,
- les formations de préparation aux examens professionnels en vue d'un avancement de grade ou d'accéder à un cadre d'emplois supérieur par la voie de la promotion interne,
- la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent selon les modalités définies par le décret du 26 décembre 2007,
- les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, mentionnées à l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983, notamment dans le but de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions.

Indépendamment du concours externe ouvert à toute personne, extérieure ou non à la fonction publique, généralement sous condition de diplômes ou de qualification équivalente, les fonctionnaires et les agents contractuels en congé parental peuvent se présenter à un concours interne dès lors qu'ils justifient de la durée de services publics, et le cas échéant de la formation, requises (35).

32 Cour de Justice de l'Union européenne, 4 octobre 2018, req. n°C-12/17.

33 Cour de Justice de l'Union européenne, 22 avril 2010, req. C-486/08.

34 Se reporter au dossier « Congés annuels non pris : les modalités de report et d'indemnisation » publié dans le numéro des *IAJ* de février 2019.

35 Article 36 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Les lauréats sont inscrits sur liste d'aptitude dans les conditions de droit commun. En revanche, le décompte de la période de quatre ans de validité de la liste est suspendu pendant la durée du congé parental **(36)**.

S'agissant des examens professionnels dans le cadre de l'avancement de grade ou de la promotion interne, aucune disposition réglementaire ne fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire en congé parental fasse acte de candidature et participe aux épreuves.

## Les élections aux organismes paritaires

Pour rappel, l'article 4 de la loi du 6 août 2019 a instauré une nouvelle instance, le comité social territorial (CST), qui a vocation à se substituer aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique. Le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 récemment publié fixe les modalités d'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette instance.

Les conditions d'inscription sur les listes électorales pour la désignation des représentants du personnel au sein de cette nouvelle instance sont similaires à celles posées jusqu'à présent pour les élections aux comités techniques. Selon l'article 31 du décret du 10 mai 2021, les fonctionnaires titulaires et stagiaires en congé parental conservent la qualité d'électeur. Il en va de même, des agents contractuels de droit public ou de droit privé sous contrat à durée indéterminée, ainsi que ceux bénéficiant depuis au moins deux mois d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de six mois ou reconduit successivement depuis au moins six mois **(37)**. Cette condition d'antériorité du contrat de deux mois n'était toutefois pas exigée pour les élections aux comités techniques **(38)**.

Les fonctionnaires et les agents contractuels en congé parental ayant la qualité d'électeur au CST sont par là même éligibles à ce comité, sous réserve des exceptions mentionnées à l'article 34 du décret du 10 mai 2021.

Par ailleurs, les fonctionnaires titulaires placés en congé parental demeurent également électeurs à la commission administrative paritaire (CAP), à l'exclusion des fonctionnaires stagiaires **(39)**.

De même, les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois, en congé parental peuvent participer en qualité d'électeurs aux élections à la commission consultative paritaire (CCP) **(40)**.

## Le logement de fonction

L'employeur local peut attribuer un logement de fonction aux agents affectés sur certains emplois, dans les conditions fixées par l'assemblée délibérante, lorsque les modalités d'exécution du service public le justifient.

Il a été jugé que l'agent placé en congé parental, puisqu'il n'exerce plus ses fonctions, ne dispose d'aucun droit à continuer d'être logé pour des motifs de service et doit en conséquence libérer son logement **(41)**.

## Le contrôle de l'utilisation du congé

Selon l'article 33 du décret du 13 janvier 1986, et l'article 14 III du décret du 15 février 1988 pour les agents contractuels, l'employeur local qui a accordé le congé peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire est réellement consacrée à élever son enfant. Si le contrôle révèle qu'il n'est pas utilisé à cette fin, il peut mettre fin au congé. Cette mesure ne peut intervenir sans qu'au préalable l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

La finalité du congé parental étant l'éducation de l'enfant, l'exercice d'une activité privée lucrative pendant cette période paraît proscrit et peut constituer, si le fait est avéré, un motif de fin anticipée dudit congé. La circulaire

**36** Article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

**37** Ces dispositions entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique (article 106 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021).

**38** Article 8 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

**39** Article 8 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

**40** Article 9 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

**41** Cour administrative d'appel de Paris, 4 mars 2008, Ville de Paris, req. n°07PA00040.

du 11 mars 2008<sup>(42)</sup> a d'ailleurs précisé que le congé parental n'entre pas dans le champ d'application du régime du cumul d'activités puisque la notion d'activité disparaît du fait de l'objet même du congé. Elle indique toutefois que l'administration peut accepter que l'agent exerce une activité professionnelle en lien avec le congé et qui ne porterait pas atteinte à son objet. À titre d'exemple, elle cite les fonctions d'assistante maternelle. Dans une circulaire plus ancienne, l'autorité ministérielle avait estimé que l'exercice d'une activité rémunérée par un agent en congé parental pendant les heures de travail scolaire n'était concevable que lorsque le congé avait été accordé pour élever un enfant d'âge scolaire. Elle ajoutait que la compatibilité de l'activité doit être appréciée plus ou moins rigoureusement suivant l'âge de l'enfant. Elle ne peut être admise que dans la mesure où elle est poursuivie d'une manière discontinue et dans un lieu proche du domicile<sup>(43)</sup>.

Dans le secteur privé un principe similaire est prévu par l'article L. 1225-53 du code du travail selon lequel le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle.

## La fin du congé parental

Pour les fonctionnaires, comme pour les agents contractuels, le congé parental prend fin au terme de la période pour laquelle il a été accordé, dès lors que l'intéressé n'a pas sollicité son renouvellement. De même, il prend automatiquement fin par épuisement des droits à congé, en l'occurrence au troisième anniversaire de l'enfant, ou pour les enfants de moins de trois ans adoptés ou confiés en vue d'adoption, au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer. Dans le cas des enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption âgés de plus de trois ans mais de moins de seize ans, les droits à congé cessent à l'expiration d'une année après l'arrivée au

foyer. Le congé prend également fin de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

La période de congé peut être écourtée, sur demande de l'agent, dans l'hypothèse d'une nouvelle naissance ou adoption au cours d'une période de congé parental. Il est alors réintégré pour bénéficier d'un congé de maternité ou d'un des congés liés aux charges parentales prévus par le 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. À l'issue de ce congé, il peut avoir droit à un nouveau congé parental du chef de son nouvel enfant. Elle peut aussi être écourtée pour un motif grave<sup>(44)</sup>, notamment en cas de diminution des ressources du ménage. Le fonctionnaire est alors réintégré dans les conditions de droit

### La question de la vacance du poste et du remplacement de l'agent

Le principe exposé plus loin selon lequel la réintégration de l'agent à l'issue du congé parental peut intervenir en surnombre pourrait être interprété comme signifiant que le placement en congé parental ouvre une vacance de l'emploi et que la collectivité est autorisée à recruter sur cet emploi un autre fonctionnaire titulaire ou stagiaire. Toutefois, la réaffectation dans l'ancien emploi sur simple demande du fonctionnaire à son retour de congé parental permet de considérer que l'emploi ne devient pas vacant. La possibilité d'une réintégration en surnombre peut avoir pour objectif de régler la situation de l'agent dans l'hypothèse où son emploi a été supprimé pendant le congé parental, ou s'il demande à être affecté lors de sa réintégration dans un emploi plus proche de son dernier lieu de travail ou de son nouveau domicile lorsque celui-ci a changé, et qu'un tel poste n'existe pas ou n'est pas vacant.

Pendant la période de congé parental, le fonctionnaire ou l'agent contractuel pourra être remplacé par un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 par un contrat conclu pour une durée déterminée, et susceptible d'être renouvelé dans la limite de la durée de l'absence.

Pour assurer ce remplacement temporaire, la collectivité a aussi la possibilité de recourir à un agent mis à disposition par le centre de gestion dans le cadre de ses missions facultatives.

<sup>42</sup> Circulaire FP n°2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités et portant application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée, notamment son article 25, et du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État.

<sup>43</sup> Circulaire FP n° 1504 du 11 février 1983 relative à l'exercice d'une activité rémunérée pendant une disponibilité pour raisons familiales ou congé postnatal.

<sup>44</sup> L'exigence d'un motif grave qui figure à l'article 33 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 a été supprimée dans l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

commun applicables au congé arrivé à son terme<sup>(45)</sup>. Les collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion peuvent demander, sans prise en charge financière, à cette instance de rechercher un reclassement dans un emploi répondant aux critères de réintégration formulés par l'agent.

Dans le cas des agents contractuels sous contrat à durée déterminée, le congé parental prend nécessairement fin au terme de la période d'engagement<sup>(46)</sup>.

Par ailleurs, comme indiqué précédemment, l'autorité territoriale peut mettre prématurément un terme au congé lorsqu'il est constaté que celui-ci n'est pas réellement utilisé pour l'éducation de l'enfant.

## La réintégration à l'issue du congé parental

L'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel la réintégration à l'issue du congé parental s'effectue de plein droit, au besoin en surnombre c'est-à-dire sans emploi d'affectation, dans la collectivité ou l'établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans la collectivité ou l'établissement d'accueil. Le fonctionnaire détaché peut aussi, sur sa demande, être réintégré dans son administration d'origine<sup>(47)</sup>. En cas de réintégration dans la collectivité d'accueil, l'intéressé est replacé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

À l'occasion de sa réintégration, le fonctionnaire dispose d'un choix quant à l'emploi dans lequel il souhaite être affecté, ou en tout cas quant à la localisation de cet emploi, afin d'assurer l'unité de la famille. Il peut demander sa réaffectation dans son ancien emploi, ou son affectation dans un emploi plus proche de son dernier lieu de travail ou de son nouveau domicile lorsque celui-ci a changé.

Les agents contractuels bénéficient, conformément aux dispositions de l'article 34 du décret du 15 février 1988, de garanties équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires, qu'ils aient été recrutés pour une durée déterminée

ou indéterminée. Ainsi, la réintégration de ces agents s'effectue dans tous les cas de plein droit, sur demande présentée deux mois avant la date de réintégration, soit dans le précédent emploi, soit dans un emploi répondant aux critères d'ordre familial précités. De même, à défaut d'emploi vacant, la réintégration s'effectue en surnombre budgétaire. Toutefois, pour les agents sous contrat à durée déterminée, la garantie de réemploi ne s'applique que si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent y prétendre. Le réemploi est alors prononcé pour la période d'engagement restant à courir<sup>(48)</sup>.

Préalablement à sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec le responsable des ressources humaines de la collectivité d'origine, ou de détachement, afin d'examiner les modalités de sa reprise de service. Cet entretien doit avoir lieu quatre semaines au moins avant la réintégration (antérieurement au décret du 5 mai 2020, ce délai était de six semaines). Prévu par l'article 31 du décret du 13 janvier 1986 pour le fonctionnaire, ce principe de l'entretien préalable n'est pas repris par les dispositions réglementaires actuellement applicables aux agents contractuels.

La mise en œuvre de l'obligation de réintégration, notamment le droit à obtenir une affectation sur un emploi proche du domicile, a donné lieu à une jurisprudence très restreinte. À cet égard, il est notamment possible de se fonder sur certaines décisions relatives à la fonction publique de l'État, laquelle était initialement régie par des dispositions statutaires similaires à celles de la fonction publique territoriale. Depuis une modification issue de la loi du 11 décembre 1996, l'article 54 de la loi du 11 janvier 1984 qui définit à l'État le régime du congé parental pose le principe d'une réaffectation par priorité dans l'ancien emploi.

Selon le Conseil d'État, lorsque l'agent a sollicité sa réintégration dans un emploi plus proche de son nouveau domicile, l'administration est tenue de faire droit à sa demande dès lors que l'intéressé a effectivement changé de domicile afin d'assurer l'unité de la famille. S'il n'existe aucun emploi vacant dans la localité correspondante à l'affectation demandée, l'intéressé est réintégré en surnombre<sup>(49)</sup>. En revanche, si le domicile de l'agent n'a pas changé entre la date d'obtention et la

<sup>45</sup> Articles 33 du décret du 13 janvier 1986 et 14 III du décret du 15 février 1988.

<sup>46</sup> Article 32 du décret du 15 février 1988.

<sup>47</sup> Article 31 du décret du 13 janvier 1986.

<sup>48</sup> Article 34 du décret du 15 février 1988.

<sup>49</sup> Conseil d'État, 4 février 1991, req. n° 79010.

date d'expiration du congé parental, l'administration peut légalement rejeter une demande de réintégration dans un emploi le plus proche possible du domicile (50).

Dans une autre espèce relative à un fonctionnaire ayant exprimé le choix, à son retour de congé parental, d'être réaffecté dans sa circonscription départementale d'origine, le juge a estimé que l'autorité territoriale ne pouvait légalement prononcer sa réintégration, sur un emploi de même nature, dans une autre circonscription que celle demandée. Saisi de conclusions en ce sens, il peut enjoindre à l'administration de réintégrer l'intéressé et l'affecter dans sa circonscription d'origine dans un délai déterminé (51).

En cas de refus de l'emploi correspondant à son grade, proposé par sa collectivité ou son établissement en vue de sa réintégration au terme du congé parental ou au cours de ce congé, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de trois ans (52).

Au cours de cette période, s'il refuse trois postes correspondant à son grade proposés dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, il peut être soit admis à la retraite, soit licencié. Toutefois, si au terme des trois ans l'agent n'a pas reçu trois propositions d'emploi, la disponibilité est prolongée de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième offre. Pour être comptabilisée, l'offre d'emploi doit être ferme et précise, c'est-à-dire qu'elle doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent. ●

## MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Instaurée à titre expérimental et pour une période de quatre ans par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018, la médiation préalable obligatoire vise notamment à régler plus rapidement les litiges et à limiter le recours au juge administratif. Sont notamment concernées les décisions individuelles défavorables concernant les agents publics relatives à la rémunération, aux refus de détachement ou de disponibilité, à la réintégration à l'issue d'un congé parental, à l'octroi et au réemploi à l'issue des congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels, ou encore de classement à l'issue d'un avancement de grade ou de promotion interne.

La saisine du médiateur s'impose aux agents publics employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui ont passé une convention avec le centre de gestion pour la mise en œuvre de cette procédure en cas de litiges avec leurs agents. Pour les décisions concernées,

le non-respect de cette formalité entraîne l'irrecevabilité du recours contentieux.

Dans ce cadre, l'agent public qui conteste une décision défavorable relative à sa réintégration à l'issue d'un congé parental doit obligatoirement, avant un éventuel recours contentieux, saisir le médiateur placé auprès du centre de gestion dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision. Cette saisine interrompt le délai de recours contentieux qui recommence à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur, déclarent que la médiation est terminée.

Le juge saisi d'un recours contre une décision qui n'a pas été précédée de cette procédure doit rejeter la requête et transmettre le dossier au médiateur compétent.

☞ *Se reporter au numéro des IAJ de mars 2018.*

50 Conseil d'État, 22 mars 1991, req. n° 111005.

51 Cour administrative d'appel de Douai, 11 mai 2000, req. n°96DA01316.

52 Article 20 du décret du 13 janvier 1986.

# BIP



> 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'incapacité 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



# Polices municipales

## Les dispositions issues de la loi pour une sécurité globale

La loi du 25 mai 2021 renforce notamment le champ d'intervention des policiers municipaux, assouplit les conditions de mutualisation des forces de police et définit le cadre juridique de la police municipale à Paris. Elle instaure la possibilité d'imposer à l'agent la souscription d'un engagement de servir au sein de la collectivité qui prend en charge sa formation, dont les modalités de mise en œuvre seront précisées par voie réglementaire.

**D**éposée sur le bureau de l'Assemblée nationale le 20 octobre 2020, la proposition de loi relative à la sécurité globale a été largement modifiée et complétée par les parlementaires et le gouvernement au cours de la discussion parlementaire. Renommée « *loi pour une sécurité globale préservant les libertés* », elle a été définitivement adoptée le 15 avril 2021 par le Parlement, après avoir suivi la procédure accélérée sur demande du gouvernement.

Saisi par le Premier ministre, ainsi que par soixante députés et soixante sénateurs, au titre du contrôle a priori de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a censuré plusieurs de ses articles dont celui, qui avait alimenté l'actualité, prévoyant la création du délit de provocation à l'identification des personnels de police ou militaires lorsque ceux-ci agissent dans le cadre d'une opération de police. Un autre article relatif à l'extension des prérogatives des policiers municipaux en matière délictuelle a également été déclaré contraire à la Constitution<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> Décision n° 2021-817 DC du 20 mai 2021.

La loi n° 2021-646 du 25 mai 2021, publiée au *Journal officiel* du 26 mai 2021, reprend plusieurs des recommandations formulées dans le rapport « *D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale* », remis au gouvernement en septembre 2018 par les députés à l'origine de la proposition de loi. La notion de sécurité globale repose sur l'idée d'une meilleure articulation du travail entre les différents acteurs de la sécurité (police et gendarmerie nationale, police municipale et secteur de la sécurité privée).

Parmi ses nombreuses dispositions, dont notamment un dispositif visant à encadrer les entreprises et les salariés du secteur de la sécurité privée, la loi comporte deux chapitres consacrés aux polices municipales. Au titre des mesures ici présentées on mentionnera notamment l'assouplissement des conditions de mutualisation, la création du cadre légal de la police municipale à Paris et l'instauration d'un engagement de servir.

## Les prérogatives des polices municipales

De manière générale, il est rappelé que les agents de police municipale sont chargés d'exécuter les tâches que le maire leur confie, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Dans ce cadre, ils procèdent notamment à l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbal les contraventions auxdits arrêtés (2). Quant aux gardes champêtres, ils sont chargés de rechercher, chacun dans le territoire pour lequel ils sont assermentés, les contraventions aux règlements et arrêtés de police municipale et peuvent dresser procès-verbal pour constater ces contraventions (3).

En application de l'article 21 (2° et 3°) du code de procédure pénale, ils sont également chargés, en qualité d'agent de police judiciaire adjoint, de seconder les officiers de police judiciaire dans l'exercice de leurs fonctions et de rendre compte à leurs chefs hiérarchiques de tous crimes, délits ou contraventions dont ils ont connaissance.

2 Article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure.

3 Article L. 521-1 du code de la sécurité intérieure.

4 Article R. 130-2 du code de la route

5 Article L. 2241-1 du code des transports.

6 Article R. 15-33-29-3 du code de procédure pénale.

## ➤ L'élargissement à titre expérimental des compétences de police judiciaire censuré par le Conseil constitutionnel

L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 25 mai 2021, qui a fait l'objet d'une censure intégrale du Conseil constitutionnel, envisageait d'étendre à titre expérimental les compétences des agents de police municipale et des gardes champêtres à des missions de police judiciaire en matière délictuelle.

Pour rappel, depuis plusieurs années, les attributions des agents de police municipale en matière de police judiciaire se sont sensiblement accrues puisqu'ils peuvent notamment, dans le cadre des dispositions qui leur sont propres, verbaliser la plupart des contraventions prévues par le code de la route commises sur le territoire de la commune (4), ainsi que certaines infractions à la police des transports publics ferroviaires ou guidés (5). En outre, ils peuvent constater certaines contraventions prévues par le code pénal, lorsqu'elles sont commises sur le territoire de la commune ou sur celui pour lequel ils sont assermentés et ne nécessitent pas d'actes d'enquête, comme notamment : les bruits ou tapages injurieux ou nocturnes, l'abandon d'ordures, déchets, matériaux et autres objets, les atteintes volontaires ou involontaires, et mauvais traitements à animal (6). Ils peuvent aussi constater par rapport le délit d'attroupement dans les parties communes des immeubles empêchant délibérément l'accès ou la libre circulation des personnes (7). Plus récemment, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 leur a conféré un pouvoir de verbalisation en cas de non-respect du confinement.

L'article 1<sup>er</sup> de la loi prévoyait, dans le cadre d'une expérimentation d'une durée de cinq ans, d'élargir leurs compétences de police judiciaire à la constatation de certains délits, lorsqu'ils ne nécessitent pas d'actes d'enquête. Cette expérimentation était réservée, d'une part, aux communes et établissements publics intercommunaux à fiscalité propre dotés d'un service de police municipale employant au moins quinze agents, dont au moins un directeur de police municipale ou un chef de police municipale, et, d'autre part, aux communes ayant mis en commun des agents de municipale en application de l'article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure, sous réserve qu'elles emploient le même nombre d'agents, dont au moins un directeur ou un chef de service de police municipale.

7 Article L. 126-3 du code de la construction et de l'habitation et 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure.

Au titre du dispositif, les agents de police municipale et les gardes champêtres pouvaient être habilités à constater par procès-verbal, sous l'autorité du directeur ou du chef de service de police municipale et à la condition que les infractions en cause soient commises sur le territoire communal et qu'elles ne nécessitent pas d'actes d'enquête, les délits de :

- vente à la sauvette,
- conduite sans permis,
- conduite sans assurance,
- comportement compromettant délibérément la sécurité ou la tranquillité des usagers (rodéo motorisé),
- entrave à la circulation routière,
- occupation en réunion des parties communes ou du toit des immeubles collectifs d'habitation,
- usage illicite de stupéfiants,
- violation de domicile portant sur un local appartenant à la personne publique,
- destruction, dégradation ou détérioration du bien d'autrui,
- installation en réunion sur le terrain d'autrui en vue de l'habitation,
- port ou transport d'arme de catégorie D.

Ces compétences étaient assorties de la possibilité, aux fins de dresser procès-verbal, de relever l'identité des auteurs des délits et de recueillir leurs déclarations. Pour les délits de vente à la sauvette et d'usage de produits stupéfiants, les agents étaient autorisés à procéder à la saisie des objets ayant servi à la commission ou qui sont le produit de ces infractions.

Pour le Conseil constitutionnel, le fait de confier des pouvoirs généraux si étendus aux agents de police municipale et aux gardes champêtres, sans les mettre à disposition d'officiers de police judiciaire ou de personnes présentant des garanties équivalentes est contraire à l'article 66 de la Constitution, lequel impose que la police judiciaire soit placée sous la direction et le contrôle de l'autorité judiciaire. Il considère, d'une part, que si les intéressés sont placés en permanence, notamment pour l'exercice de leurs missions de police judiciaire, sous l'autorité du directeur de police municipale ou du chef de service de police municipale, lesquels sont quant à eux placés, pour l'exercice de ces missions, sous la direction du procureur de la République, sous la surveillance du procureur général et sous le contrôle de la chambre de l'instruction, ces garanties à caractère indirect sont insuffisantes. En effet, si le procureur de la République est destinataire des

rapports et procès-verbaux dressés par les agents de police municipale et les gardes champêtres par l'intermédiaire des directeurs et chefs de service de police municipale, la loi n'a pas assuré un contrôle direct et effectif du procureur de la République sur ces derniers notamment en lui permettant de leur adresser des instructions, contrairement à ce que prévoit le code de procédure pénale pour les officiers de police judiciaire. D'autre part, si les directeurs et les chefs de service de police municipale, pour être habilités à exercer leurs missions de police judiciaire, doivent suivre une formation et satisfaire à un examen technique, il n'est pas prévu qu'ils présentent des garanties équivalentes à celles exigées pour avoir la qualité d'officier de police judiciaire.

### ➤ Les nouvelles prérogatives

Sur un autre plan, l'article 2 (paragraphe 2) de la loi du 25 mai 2021 confère aux agents de police municipale la possibilité en cas d'**intrusion dans un local professionnel, commercial agricole ou industriel**, réprimé par l'article 226-4 du code pénal, d'en rendre compte immédiatement à un officier de police judiciaire. Ce dernier pourra alors ordonner de lui présenter sur le champ l'auteur de l'infraction ou de retenir celui-ci pendant le temps nécessaire à son arrivée ou d'un agent de police judiciaire agissant sous son contrôle.

Les agents de police municipale, revêtus de leurs uniformes, pourront désormais faire usage de matériels appropriés pour procéder à l'**immobilisation des moyens de transport** lorsque le conducteur ne s'arrête pas à leurs sommations, ou que son comportement ou celui de ses passagers est de nature à mettre délibérément en danger la vie d'autrui ou d'eux-mêmes, ou encore en cas de crime ou délit flagrant, lorsque l'immobilisation du véhicule apparaît nécessaire en raison du comportement du conducteur ou des conditions de fuite (8).

Jusqu'à présent, selon l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure, les agents de police municipale pouvaient procéder à l'**inspection visuelle des bagages et, après accord du propriétaire**, à leur fouille, ainsi qu'à des **palpations de sécurité** lorsqu'ils sont affectés, sur décision du maire, à la surveillance de l'accès à un bâtiment communal, ou à la sécurité de périmètres de protection institués en application de l'article L. 26-1 du même code ou d'une **manifestation sportive, récréative ou**

8 Article 18 de la loi 25 mai 2021 créant l'article L. 511-4-1 du code de la sécurité intérieure.

**culturelle** mentionnée à l'article L. 613-3 de ce code, en l'occurrence celle qui rassemble plus de 300 spectateurs.

La loi du 25 mai 2021 supprime ce renvoi à un seuil de spectateurs et étend ainsi le champ de mise en œuvre de ces mesures de contrôle à toute manifestation sportive, récréative ou culturelle, quelle que soit son ampleur. Le Conseil constitutionnel a toutefois exprimé des réserves sur ce dispositif précisant que la mise en œuvre des opérations de palpations de sécurité, de vérification et fouille des bagages pour l'accès aux manifestations ne pouvait s'opérer qu'en se fondant sur des critères excluant toute discrimination de quelque nature que ce soit entre les personnes.

Par ailleurs, la loi procède à une clarification de l'article L. 3341-1 du code de la santé publique<sup>(9)</sup> selon lequel une personne trouvée en état d'ivresse dans les lieux publics peut être transportée, par mesure de police, dans un local de police nationale ou de gendarmerie le plus voisin ou dans une chambre de sûreté, pour y être retenue le temps de son dégrisement. Au préalable, la personne doit être soumise à un examen médical, réalisé sur le territoire communal ou en dehors de celui-ci, attestant de l'absence de contre-indication. La loi ajoute expressément les agents de police municipale et les gardes champêtres à la liste des personnes (agents de la police nationale, militaires de la gendarmerie nationale) pouvant participer à cette mission.

S'agissant plus particulièrement des **gardes champêtres**, à l'instar des agents de police municipale ils sont désormais habilités, sur prescription de l'agent de police judiciaire adjoint, à constater par procès-verbal les contraventions à la police de la circulation routière. Ils peuvent, en cas de besoin, ouvrir ou faire ouvrir les portes du véhicule, conduire ou le faire conduire vers le lieu de mise en fourrière<sup>(10)</sup>.

À titre expérimental, et pour une durée de trois ans, dans l'exercice de leurs missions de police des campagnes, les gardes champêtres pourront être autorisés par le représentant de l'État dans le département à procéder en tous lieux, au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions lorsqu'un incident se produit ou est susceptible de se produire, eu égard notamment au comportement des personnes

<sup>9</sup> Article 5 de la loi du 25 mai 2021.

<sup>10</sup> Article 16 de la loi 25 mai 2021 modifiant l'article L. 325-2 du code de la route.

concernées. Les modalités de cette expérimentation sont fixées par décret en Conseil d'État<sup>(11)</sup>.

Les gardes champêtres seront dotés d'une carte professionnelle, d'une tenue, d'une signalisation de leurs véhicules de service et de types d'équipements selon une identification commune définie par arrêté ministériel permettant d'écarter toute confusion avec ceux utilisés par la police et la gendarmerie nationale. Le port de la carte professionnelle et celui de la tenue sont obligatoires pendant le service<sup>(12)</sup>.

On indiquera enfin qu'un nouvel article L. 511-5-2 du code de la sécurité intérieure donne une base législative aux brigades cynophiles de police municipale susceptibles d'être créées dans les communes ou les EPCI ayant conclu une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'État. La loi renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de fixer les conditions de création, de formation et d'emploi de cette brigade ainsi que les conditions de dressage, de propriété, de garde et de réforme des chiens<sup>(13)</sup>.

À titre indicatif, selon un récent rapport de la Cour des comptes sur les polices municipales, 178 communes ou EPCI étaient dotés d'une ou plusieurs brigades canines en 2019<sup>(14)</sup>.

## L'assouplissement des dispositifs de mutualisation

Jusqu'à présent, la mutualisation entre plusieurs communes de la police municipale était notamment soumise à une condition de seuil démographique. Selon l'article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure, la mise en commun d'un ou plusieurs agents de police municipale était possible entre communes formant un ensemble de moins de 80 000 habitants d'un seul tenant. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, les agents sont alors placés sous l'autorité du maire de cette commune.

<sup>11</sup> Article 46 de la loi du 25 mai 2021.

<sup>12</sup> Article 17 de la loi 25 mai 2021 créant l'article L. 522-5 du code de la sécurité intérieure.

<sup>13</sup> Article 12 de la loi du 25 mai 2021.

<sup>14</sup> Cour des comptes, « *Les polices municipales, rapport public thématique 2020* ».

La loi du 25 mai 2021 supprime cette condition de seuil démographique et assouplit celle de continuité géographique. Désormais, la mutualisation peut intervenir entre communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Un nouvel article L. 512-1-2 inséré par la loi prévoit que ces communes pourront constituer un syndicat de communes pour recruter un ou plusieurs agents de police municipale, compétents sur le territoire de chacune des communes. Le syndicat et les communes membres devront se doter d'une convention de coordination des interventions de police municipale et des forces de sécurité de l'État.

En revanche, une commune appartenant à un EPCI mettant en œuvre un dispositif de mutualisation des personnels de police municipale au profit de ses communes membres ne peut adhérer à un syndicat de communes créé en vue du même objet.

Les agents recrutés par le syndicat et mis à disposition des communes membres exercent les missions de police municipale de droit commun définies par l'article L. 511-1 du même code, sans préjudice des compétences de police judiciaire attribuées par le code de procédure pénale et les lois pénales spéciales. Lors de l'exercice de leurs missions sur le territoire d'une commune, ils relèvent de l'autorité de son maire. Les agents de police municipale stagiaires peuvent faire l'objet d'une mise à disposition sans attendre leur titularisation.

Parallèlement, la loi instaure un régime spécifique de mutualisation des services de polices municipales en cas de catastrophe naturelle ou technologique. Les maires de communes limitrophes ou appartenant à un même département, ou à des départements limitrophes, pourront être autorisés, à utiliser en commun, sur le territoire d'une ou plusieurs communes, pour un délai déterminé, tout ou partie des moyens et des effectifs de leurs services de police municipale. L'autorisation fait l'objet d'un arrêté du représentant de l'État dans le département. Par dérogation, la mutualisation pourra aussi être décidée par arrêtés concordants des maires des communes concernées lorsqu'une convention-cadre préalable aura été signée entre les communes concernées et les représentants de l'État<sup>(15)</sup>.

<sup>15</sup> Article L. 512-3 du code de la sécurité intérieure.

## Le cadre légal de la police municipale à Paris

La loi insère au sein du code de la sécurité intérieure un nouveau chapitre consacré aux « *agents de police municipale exerçant leurs fonctions sur le territoire de la ville de Paris* ». Ces personnels seront régis par les dispositions de droit commun relatives aux agents de police municipale, sous réserve des règles dérogatoires prévues par les articles L. 533-1 à L. 533-5 de ce code.

Les fonctions d'agent de police municipale ne peuvent être exercées à Paris que par des fonctionnaires des administrations parisiennes. Les statuts particuliers et les échelonnements indiciaires des corps auxquels appartiennent ces agents ont été récemment publiés<sup>(16)</sup>. Ils fixent notamment les conditions d'intégration, de reclassement et de formation des agents de police municipale de la ville de Paris.

La formation initiale et continue des agents de la police municipale parisienne relève de la Ville de Paris. Le contenu et la durée de ces formations seront équivalents à ceux dispensés aux membres de cadres d'emplois de police municipale afin qu'ils bénéficient d'un même niveau de formation. Des conventions pourront être conclues à cet effet entre la Ville de Paris et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), par dérogation à l'article 19 de la loi du 26 janvier 1984, ou encore avec les administrations et établissements publics de l'État chargés de la formation des fonctionnaires de la police nationale et des militaires de la gendarmerie nationale.

S'agissant des attributions dévolues aux policiers municipaux parisiens, ils auront compétence pour constater par procès-verbal les contraventions aux arrêtés de police du préfet de police relatifs au bon ordre, à la salubrité, à la sécurité et la tranquillité publique, exception faite des interdictions de manifestation sur la voie publique.

Les autorisations de port d'armes attribuées aux agents de la ville de Paris chargés d'un service de police, aux contrôleurs de la voie publique et aux agents de surveillance de Paris, avant leur intégration dans les corps de la police municipale parisienne resteront valables jusqu'à la délivrance d'une autorisation individuelle de port

<sup>16</sup> Décrets n° 2021-1077 à 2021-1082 du 12 août 2021, publiés au *Journal officiel* du 14 août 2021.

d'armes par le préfet de police et en tout état de cause pendant une durée maximale d'un an à compter de la date d'intégration.

## La souscription d'un engagement de servir

Comme l'a relevé le rapport à l'origine du projet de loi<sup>(17)</sup>, la formation d'un policier municipal constitue un investissement pour la commune qui le recrute et prend en charge sa formation. Cet investissement ne porte ses fruits que dans la mesure où l'agent stagiaire, devenu professionnel, exerce pendant un certain temps ses fonctions, en particulier au profit de la commune (ou de l'intercommunalité) qui a assumé financièrement les conséquences d'un recrutement.

Or, en l'état actuel des textes, l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'un fonctionnaire titularisé depuis moins de trois ans peut muter dans une autre collectivité sous réserve du paiement par cette dernière d'une indemnité correspondant au coût de la formation à la collectivité d'origine. Pour sa part, le fonctionnaire qui a fait le choix d'une mutation ne supporte aucune charge financière.

Faisant le constat des difficultés rencontrées par les communes pour «*fidéliser*» les personnels de la police municipale, la Cour des comptes avait notamment noté : «*une concurrence entre collectivités s'est installée, alimentée notamment par la disparité des régimes indemnitaires. Il n'est ainsi pas rare qu'une commune mette plus de six mois avant de pouvoir recruter un agent de police municipale*»<sup>(18)</sup>.

Dans le but de tempérer cette concurrence, et de responsabiliser davantage les candidats aux emplois de police municipale, la loi ouvre à la collectivité ou à l'établissement qui prend en charge la formation du policier municipal, quel que soit le cadre d'emplois dont il relève, la possibilité de lui imposer la souscription d'un engagement de servir.

<sup>17</sup> «*D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale*», précédemment cité.

<sup>18</sup> Cour des comptes, Les polices municipales, octobre 2020, p. 116.

<sup>19</sup> On rappellera que selon l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale a été requis, la période de disponibilité pour élever un enfant ou de disponibilité au cours de laquelle le fonctionnaire exerce une

Un nouvel article L. 412-57 du code des communes prévoit ainsi que l'employeur local qui prend en charge «*la formation du fonctionnaire stagiaire des cadres d'emplois de la police municipale*» peut lui imposer un engagement de servir pour une durée de trois ans à compter de la date de sa titularisation. En cas de rupture de l'engagement, le fonctionnaire doit rembourser à la commune ou l'établissement public une somme correspondant au coût de sa formation.

Par exception, le maire ou le président de l'EPCI peut dispenser le fonctionnaire de tout ou partie du remboursement pour des motifs impérieux, notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial.

En cas de mise en jeu de l'obligation de remboursement, par suite notamment d'une mutation de l'agent dans les trois années qui suivent sa titularisation, le principe d'indemnisation de la collectivité d'origine par la collectivité d'accueil posé par l'article 51 de la loi est inapplicable. En revanche, il reste applicable si l'employeur décide d'exempter totalement le fonctionnaire du remboursement de sa formation.

Les conditions de mise en œuvre de ce dispositif, en particulier les modalités de calcul de la somme correspondant au coût de la formation doivent être fixées par voie réglementaire<sup>(19)</sup>.

### RAPPEL

#### Article 51 (alinéa 2) de la loi du 26 janvier 1984

*«Lorsque la mutation intervient dans les trois années qui suivent la titularisation de l'agent, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil verse à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine une indemnité au titre, d'une part, de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire prévu au 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et, d'autre part, le cas échéant, du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces trois années. À défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.»*

activité professionnelle n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.

## Le visionnage des images de vidéo protection

Un EPCI ou un syndicat mixte doté de la compétence « *dispositifs locaux de prévention de la délinquance* » ayant mis en place des dispositifs de vidéo protection peut mettre à disposition des collectivités territoriales ou établissements concernés du personnel pour visionner les images prises sur la voie publique au moyen du dispositif dès lors que ce visionnage ne nécessite pas d'actes de police judiciaire. Pendant le visionnage, l'agent est placé sous l'autorité de l'organe exécutif de la collectivité, de l'EPCI ou du syndicat sur le territoire duquel les images ont été prises (20).

La mise à disposition peut concerner des agents de police municipale, ou d'autres agents préalablement agréés par le représentant de l'État dans le département. L'agrément peut être retiré ou suspendu, par cette même autorité, après consultation de l'autorité territoriale dont relève l'intéressé, et en cas d'urgence sans consultation préalable. ●

---

20 Article L. 132-14 et L. 132-14-1 du code de la sécurité intérieure.

LES OUVRAGES STATUTAIRES  
DU CIG PETITE COURONNE

# VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



[www.cig929394.fr/publications](http://www.cig929394.fr/publications)



CIG petite couronne



# Le renforcement de la formation de certains agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

## L'ordonnance du 26 mai 2021

Prise pour favoriser l'évolution professionnelle des agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou les plus exposés aux risques d'usure professionnelle, l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021, commune aux trois versants de la fonction publique, renforce leurs droits à la formation et à l'accompagnement. Afin de lever les freins à la formation, elle ajuste les dispositifs existants en leur octroyant des droits supplémentaires, majorés ou étendus, en termes de rémunération ou de durée des congés de formation. Elle leur ouvre également la possibilité de suivre des formations longues grâce à un congé de transition professionnelle pour leur permettre l'exercice d'un nouveau métier.

**E**n 2018, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) relevait, dans une note de problématique relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale (FPT), les facteurs susceptibles de conduire à des transitions professionnelles non choisies par les agents, ainsi que les obstacles à leur reconversion<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> Note de problématique *Une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi*, formation spécialisée n° 2 du CSFPT, adoptée en séance plénière du 28 novembre 2018 (rapporteur M. Didier Piroit).

La pénibilité de métiers à risques ou générateurs d'usure professionnelle caractérisant de nombreux emplois territoriaux figurait parmi ces facteurs d'évolution professionnelle contrainte. Parallèlement, la note soulignait certaines spécificités de l'emploi en collectivités, à l'instar de la forte proportion d'agents de catégorie C (dont le niveau de diplôme requis est au plus de niveau 3<sup>(2)</sup>) ainsi que plusieurs freins dans l'accès à la formation, parmi lesquels un déficit des fondamentaux et une réticence à se rendre en formation.

Lors des travaux préparatoires à l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique, il avait été constaté que la majeure partie des agents déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions étaient peu qualifiés, et que certaines fonctions techniques s'avéraient particulièrement exposées aux risques professionnels.

Illustrant cette réalité, le rapport d'information sur le handicap dans la fonction publique présentait l'exemple d'un département dans lequel « 90 % des agents territoriaux

déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions relèvent de la catégorie C. 60 % appartiennent à la filière technique (...) Enfin, 26 % des agents déclarés inaptes n'ont aucun diplôme ; 50 % ont un CAP ou un BEP »<sup>(3)</sup>.

Pour répondre à ces difficultés particulières, le Gouvernement a été habilité à légiférer par ordonnance pour réformer la formation des agents publics<sup>(4)</sup>.

L'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 pose ainsi le cadre général d'un renforcement de la formation de certaines catégories d'agents des trois versants de la fonction publique afin de favoriser leur évolution professionnelle. Selon l'exposé des motifs de la loi d'habilitation, « l'intention du Gouvernement est de permettre une réforme ambitieuse de la formation des agents de la fonction publique, laquelle aura pour objectif d'atteindre une meilleure adéquation entre la formation initiale et continue dont ils bénéficient et les emplois qu'ils sont appelés à occuper »<sup>(5)</sup>.

## Le renforcement de la formation

 *Nouvel article 22 quinquies, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*

« En vue de favoriser son évolution professionnelle, le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire, le fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ainsi que le fonctionnaire pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle :

1° Dispose d'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé prévus à l'article 22 de la présente loi ;

2° Bénéficie, lorsque lui est accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée ;

3° Peut bénéficier, lorsqu'il sollicite un congé pour validation des acquis de l'expérience ou un congé pour bilan de compétences, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés ;

4° Peut bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée

d'un commun accord avec l'administration, la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 ou dans le secteur privé.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article ».

<sup>2</sup> Selon la nouvelle nomenclature des diplômes : niveau CAP ou BEP (anciennement de niveau V).

<sup>3</sup> Rapport d'information n° 520 de M<sup>me</sup> Catherine Di Folco et M. Didier Marie au nom de la commission des lois du Sénat, enregistré à sa Présidence le 22 mai 2019 (p. 43).

<sup>4</sup> Sur le fondement du 3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont les principales dispositions applicables aux employeurs territoriaux ont été présentées dans les *IAJ* de septembre 2019.

<sup>5</sup> Exposé des motifs du projet de loi de transformation de la fonction publique n° 1802, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 27 mars 2019.

Publiée au *Journal officiel* du 27 mai 2021, l'ordonnance du 26 mai 2021 introduit à cette fin un nouvel article 22 *quinquies* dans le statut général des fonctionnaires (6).

Cette disposition nouvelle favorise l'accès des agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou les plus exposés aux risques d'usure professionnelle, aux dispositifs individuels de formation et d'accompagnement permettant l'évolution professionnelle :

- d'une manière générale, elle leur accorde une priorité d'accès aux dispositifs relevant de la formation tout au long de la vie ;
- plus particulièrement, elle prévoit à leur profit des droits supplémentaires à la formation, majorés, étendus ou adaptés ;
- enfin, dans une logique d'anticipation et de prévention, elle étend à ces bénéficiaires l'accès au congé de transition professionnelle, déjà expérimenté dans le cadre des restructurations de services de l'État.

Si l'ordonnance du 26 mai 2021 pose les principes du renforcement de la formation de ces agents, un décret en Conseil d'État est attendu pour en préciser les modalités d'application.

## Les bénéficiaires du renforcement de la formation

L'article 59 de la loi de transformation de la fonction publique priorise le renforcement de la formation au profit « des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle ».

Introduit par l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 26 mai 2021, l'article 22 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 précise les catégories de personnel concernées. Ces nouvelles dispositions sont également applicables aux agents contractuels remplissant les mêmes conditions (7).

6 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

7 Art. 32 de la loi du 13 juillet 1983 modifié par l'art. 2 de l'ordonnance du 26 mai 2021 ici commentée.

8 Selon ce rapport, « un écart de 25 % en moyenne est observé entre les agents de catégorie A et C quant à la durée moyenne de formation professionnelle. En moyenne, le nombre de jours de formation par agent de catégorie C est de 30 % inférieur à celui d'un agent de catégorie A ».

### Les agents de catégorie C n'ayant pas atteint un certain niveau de formation

Le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance du 26 mai 2021 relève un déficit de formation des agents relevant de la catégorie C par rapport aux agents des autres catégories hiérarchiques (8), alors qu'ils représentent plus de 45% des effectifs des trois versants de la fonction publique (9).

La FPT, en particulier, se caractérise par une part largement supérieure d'agents de catégorie C (75,3 % au 31 décembre 2019) par rapport aux deux autres versants de la fonction publique (10).

Pour encourager leur formation, le nouvel article 22 *quinquies* vise notamment les agents relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire.

Selon le rapport accompagnant l'ordonnance, les agents concernés seraient les personnels de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4, c'est-à-dire du niveau du baccalauréat, ou d'une qualification reconnue au moins équivalente (11).

### Les agents affectés d'une invalidité

L'article 22 *quinquies* vise également certains agents publics affectés d'une invalidité, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Il s'agit de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, parmi lesquels :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (1<sup>er</sup> de l'art. L. 5212-13 du code du travail) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente (2<sup>e</sup>, art. L. 5212-13) ;

9 *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, 2020, p. 89, figure V 1.22.

10 *Les collectivités locales en chiffres*, DGCL, édition 2021, fiche 8-11. (<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/collectivites-locales-chiffres-2021>)

11 Le projet d'ordonnance soumis au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) ainsi qu'au Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) réunis le 6 mai 2021 prévoyait également ce niveau de formation ou de qualification : voir notamment la délibération du CNEN n°21-05-06-02526 du 6 mai 2021.

- les titulaires d'une pension d'invalidité (3°) ;
- les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (4°) ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents survenus ou atteints de maladies contractées en service ou à l'occasion du service, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité (9°) ;
- les titulaires de la carte « *mobilité inclusion* » portant la mention « *invalidité* » (10°) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (11°).

### ➤ Les agents particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle

De plus, dans une logique d'anticipation et de prévention, pourront également être accompagnés dans leur projet d'évolution professionnelle les agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle, c'est-à-dire soumis à un risque d'altération de leur état de santé lié au travail. Phénomène susceptible de revêtir multiples formes, physiques mais aussi psychiques, l'usure professionnelle est un « *processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail (ex. : port de charges lourdes, objectifs irréalistes, injonctions contradictoires, pression temporelle...)* », selon l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) (12).

L'article 22 *quinquies* de la loi de du 13 juillet 1983 conditionne le bénéfice de ces dispositions au constat, fait après avis du médecin du travail compétent, que les agents concernés sont particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle.

## Les droits supplémentaires à la formation

Ainsi qu'il ressort du rapport du CSFPT de 2017 relatif à la formation professionnelle dans la FPT, la reconversion des agents vers un autre univers professionnel était jusqu'alors possible, dans la mesure où les dispositifs individuels de formation existent, mais restreinte, du fait de leur trop rare utilisation. Selon cette étude, les dispositifs facultatifs comme le bilan de compétences ou le congé de formation étant souvent mal connus, la formation professionnelle est principalement mise en œuvre par le biais de la formation obligatoire, davantage qu'à l'initiative des intéressés (13).


C'est précisément l'accès aux dispositifs de formation facultatifs, déjà existants et trop peu mobilisés par les agents eux-mêmes dans la FPT, que facilite le nouvel article 22 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983.

Par ailleurs, pour les publics bénéficiaires, il crée un congé de transition professionnelle, sur le modèle de celui déjà en vigueur dans la fonction publique de l'État.

### ➤ La priorité d'accès aux actions de formation et à l'accompagnement personnalisé

D'une manière générale, depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance le 28 mai 2021, les agents concernés disposent d'un accès prioritaire aux actions de formation et à l'accompagnement personnalisé prévus dans le cadre

#### Le droit à la formation tout au long de la vie

 Art. 22, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

« Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers. Les fonctionnaires qui le souhaitent bénéficient d'une formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets.

Ils peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.

Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ».

12 <https://www.anact.fr>

13 *La formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale – Bilan et perspectives*, adopté en séance plénière du CSFPT du 1<sup>er</sup> mars 2017 (p. 8).

du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie dont disposent tous les agents publics.

Dans la FPT, les principes généraux de la formation tout au long de la vie sont fixés par la loi du 12 juillet 1984, complétant la loi du 26 janvier 1984 (14). Le décret du 26 décembre 2007 en précise les modalités de mise en œuvre (15).

Concrètement, les agents concernés bénéficient donc d'un accès prioritaire :

- à l'accompagnement personnalisé en vue d'élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ;
- à l'ensemble des formations facultatives prévues par ces textes, qui comprend des formations directement liées à l'emploi occupé et des dispositifs complémentaires de formation tout au long de la vie permettant de préparer une évolution professionnelle ou une reconversion ;
- aux trois types de congés de formation personnelle rémunérés auxquels peuvent prétendre les agents de la FPT (16).

On notera que les dispositions relatives à l'utilisation des droits individuels du compte personnel de formation (CPF) prévoyaient déjà un examen prioritaire des demandes portant sur :

- les actions de formation, accompagnements ou bilans de compétences permettant de prévenir les situations d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- les actions de formation et accompagnements visant à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou à la préparation aux concours et examens (17).

14 Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la FPT et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

15 Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

16 À savoir au congé de formation professionnelle, au congé pour validation des acquis de l'expérience, et au congé pour bilan de compétences, respectivement mentionnés aux 6° à 6° ter de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

## Le compte personnel de formation dans la FPT

Art. 22 ter et 22 quater, loi n°83-634 du 13 juillet 1983  
Art. 2-1, loi n° 84-594 du 12 juillet 1984  
Décret n°2017-928 du 6 mai 2017

L'utilisation du CPF dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle est prévue par l'art. 22 quater de la loi du 13 juillet 1983.

Pour rappel, le CPF est l'une des composantes du compte personnel d'activité (CPA), dont l'objectif est de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle\*.

Alimenté d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, le CPF permet plus précisément à son titulaire de suivre

des formations qualifiantes et de développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. À ce titre, la mobilisation du CPF permet de suivre les actions de formation et peut être utilisé en complément du congé de formation professionnelle, du congé pour VAE, et du congé pour bilan de compétences.

\* Sur le CPA, se référer aux IAJ de mai 2017 et février 2020.

Si ces droits semblent insuffisants pour mener une reconversion professionnelle qualifiante au regard de l'investissement requis, on rappellera que l'alimentation du CPF est majorée lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions, ainsi que dans le cas des agents relevant de la catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel de niveau 3 (anciennement V), c'est-à-dire de niveau CAP ou BEP (18).

Outre cette priorité d'accès aux dispositifs de formation, les agents concernés bénéficieront de conditions dérogatoires dans le cadre des congés de formation personnelle rémunérés.

### La majoration de la durée et de la rémunération attachée au congé de formation professionnelle

Les agents bénéficiaires du dispositif pourront prétendre à une majoration de la durée du congé de formation professionnelle, ainsi que de la rémunération qui lui est attachée.

17 Art. 8 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

18 Art. 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée.

Selon les dispositions de droit commun, ce congé peut être accordé, au terme d'au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique, pour une durée maximale de trois ans pour l'ensemble de la carrière. Durant la première année de son placement en congé de formation, le bénéficiaire perçoit de son employeur une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé, dans la limite du traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris (19).

S'agissant des bénéficiaires du nouvel article 22 *quinquies*, les majorations qui leur seront applicables aux termes de cette disposition seront précisées par voie réglementaire.

### ↳ L'adaptation des conditions d'accès et de la durée des congés pour VAE et pour bilan de compétences

Les agents visés par l'article 22 *quinquies* bénéficieront de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés lorsqu'ils solliciteront un congé pour VAE ou un congé pour bilan de compétences.

Là encore, l'entrée en vigueur de ces dispositions est conditionnée par l'intervention d'un décret en Conseil d'État pour préciser ces adaptations.

En tout état de cause, elles dérogeront aux conditions de droit commun qui prévoient que ces congés, durant lesquels l'intéressé conserve le bénéfice de sa rémunération, n'excèdent pas vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

#### RAPPEL

- **Le congé pour VAE** est accordé en vue de participer aux épreuves de validation d'une certification ou de s'y préparer\* ;
- **Le congé pour bilan de compétences** vise à accompagner les agents dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou précède un congé de formation professionnelle\*.

\* Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

19 Art. 8, 11 à 17, et 42 à 45 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

### ↳ L'instauration du congé de transition professionnelle dans la FPT

Enfin, les agents concernés pourront bénéficier d'un dispositif, jusqu'alors inédit dans la FPT, inspiré de la fonction publique de l'État : le congé de transition professionnelle.

Originellement créé par la loi de transformation de la fonction publique dans le cadre des restructurations de services de l'État (20), cet outil pourra désormais être mobilisé dans le cadre de l'accompagnement personnalisé des agents territoriaux, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec l'employeur territorial.

D'une durée maximale d'un an, le congé de transition professionnelle permettra aux intéressés de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une administration, collectivité ou établissement public ou dans le secteur privé.

Dans la FPT, ce nouveau dispositif complète celui de la période de préparation au reclassement (PPR), celle-ci s'adressant exclusivement aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou à l'égard desquels une procédure de reconnaissance de l'inaptitude à l'exercice des fonctions est engagée (21).

Pour rappel, la PPR est une période rémunérée d'une durée maximale d'un an, qui vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois ou corps, ou dans un autre emploi, en priorité dans son administration d'origine ou à défaut dans toute administration ou tout établissement public, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes (22). Elle peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Assimilée à une période de service effectif, elle a pour objet de le préparer et, le cas échéant, de le qualifier pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Elle est en effet proposée au fonctionnaire dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité,

20 Art. 62 *bis* (II) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, créé par l'art. 75 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

21 Art. 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

22 Art. 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. Sur la PPR, se référer aux IAJ de mars 2019.

ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade<sup>(23)</sup>.

Le congé de transition professionnelle pourra quant à lui profiter à d'autres catégories de bénéficiaires, y compris aux fonctionnaires stagiaires et aux agents recrutés par contrat, puisque contrairement à la PPR, il n'est pas réservé aux seuls fonctionnaires titulaires exposés à un risque d'inaptitude<sup>(24)</sup>. De plus, dans le cas spécifique des agents particulièrement exposés à l'usure professionnelle, il pourra être mobilisé de manière préventive.

Ce nouveau dispositif pallie une carence des textes relevée par le CSFPT dans sa note de problématique de novembre 2018, puisque jusqu'alors, aucun congé de formation n'était explicitement dédié à la reconversion profession-

nelle ou au maintien dans l'emploi en prévention d'une inaptitude. La publication du décret d'application est indispensable à la mise en œuvre effective de ce congé dont les spécificités et les modalités de contractualisation propres à la FPT sont encore indéterminées.

\* \*  
\*

Si ces mesures de renforcement des actions de formation et de reclassement des agents ont été avalisées par les employeurs publics, en particulier territoriaux, le collègue des élus du CNEN n'en a pas moins émis des réserves sur « *l'ambition limitée du projet (...), ce dernier ne faisant que reprendre les outils de formation existants, et ce sans octroyer de moyens supplémentaires aux employeurs publics* ».

## Le congé de transition professionnelle dans la fonction publique de l'Etat



Art. 62 bis, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984  
Art. 6 à 12, décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019

En cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, l'administration met en œuvre des dispositifs en vue d'accompagner l'agent\* dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant au grade dont il relève, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.

Dans ce cadre, outre un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ainsi qu'un accès prioritaire à des actions de formation, les agents concernés peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de leur employeur, d'une durée maximale d'un an, afin de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Ces dispositifs sont mis en œuvre dans les conditions prévues par le décret du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics.

Selon ses dispositions, le congé de transition professionnelle a pour objet de permettre aux personnes concernées de suivre une action ou un parcours de formation :

- 1° d'une durée égale ou supérieure à 120 heures sanctionnée par une certification ou une habilitation ;
- 2° d'une durée égale ou supérieure à 70 heures permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Ce congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées. Lorsque le projet

professionnel nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, il peut, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder trois ans.

Durant cette période assimilée à des services effectifs, le bénéficiaire est maintenu en position d'activité. Il alors conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il perçoit également 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date de son placement en congé de transition professionnelle.

\* *Fonctionnaires, agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée et ouvriers des établissements industriels de l'Etat.*

<sup>23</sup> Art. 2 à 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, modifié par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant la PPR.

<sup>24</sup> La PPR ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, auxquels le juge ne reconnaît aucun droit au reclassement pour inaptitude physique (Conseil d'État, 17 février 2016, n° 381429), ni les agents contractuels, dont le reclassement est régi par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Ce collège a également relevé que le texte, qui ne remet pas en cause le droit en vigueur, « *n'induit aucune dépense supplémentaire obligatoire pour les collectivités territoriales, l'ensemble des dispositifs de formation concernés étant facultatifs car nécessitant l'accord préalable des employeurs publics pour leur mise en œuvre* » (25). En effet, les dispositions du nouvel article 22 *quinquies* du statut général des fonctionnaires ne présentent aucun caractère contraignant.

Cependant, selon les dispositions de droit commun, certains refus de mobilisation de ces dispositifs individuels de formation seront soumis à l'avis obligatoire de la commission administrative paritaire, la réforme de la fonction publique par la loi du 6 août 2019 ayant maintenu sa compétence sur les questions relatives à la formation.

En tout état de cause, les précisions du décret d'application seront déterminantes pour l'appropriation de ces dispositifs par les employeurs et les agents territoriaux.

Nonobstant ces incertitudes, les évolutions introduites par l'ordonnance du 26 mai 2021, qui se combinent avec les dispositions de droit commun, n'en constituent pas moins un progrès en matière de prévention, puisqu'elles ouvrent des possibilités d'accès à la formation en amont des procédures de reclassement. ●

---

25 Délibération n°21-05-06-02526 du CNEN du 6 mai 2021 précitée.

# La condition d'aptitude à l'emploi pour le versement de l'allocation chômage

Conseil d'État, 16 juin 2021  
req. n° 437800

Un agent public satisfait à la condition d'aptitude à l'emploi aussi longtemps qu'il demeure inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. L'employeur ne peut utilement opposer à cet agent l'avis concluant à son inaptitude totale et définitive à toutes fonctions émis par le comité médical départemental dans le cadre de la procédure préalable à son licenciement de la fonction publique territoriale, cette procédure étant indépendante de celle selon laquelle s'apprécie l'aptitude au travail des personnes involontairement privées d'emploi. Il lui revient, le cas échéant, de saisir le préfet, qui est compétent pour faire contrôler l'aptitude physique au travail de l'agent.

“

(Extrait de l'arrêt)

« Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M<sup>me</sup> C., employée par la commune de Reclesne depuis 2001, a été licenciée après avis du comité médical pour inaptitude totale et définitive à son emploi et à tout emploi, par un arrêté du maire en date du 20 février 2015, à compter du 20 mars 2015. Pôle emploi lui a refusé le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi par un courrier du 9 juillet 2015, l'informant que la prise en charge de cette allocation incombait à cette commune. M<sup>me</sup> C. a demandé au tribunal administratif de Dijon d'annuler la décision implicite par laquelle la commune de Reclesne a refusé de lui accorder le bénéfice de cette allocation. Par une décision du 26 décembre 2018, le Conseil d'État, statuant au contentieux, a annulé le jugement du 20 mars 2017 par lequel ce tribunal avait rejeté cette demande. Sur renvoi du Conseil d'État, par un jugement du 20 novembre 2019,

le tribunal administratif de Dijon a de nouveau rejeté la demande de M<sup>me</sup> C., qui se pourvoit en cassation contre ce dernier jugement.

**2.** Aux termes de l'article L. 5421-1 du code du travail : « *En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi (...), aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre* ». L'article 1<sup>er</sup> du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage agréée par l'arrêté du 25 juin 2014 du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social prévoit que : « *Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'activité désignées période d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi* ». Ces dispositions sont applicables aux agents des collectivités territoriales dans les conditions prévues par l'article L. 5424-1 du code du travail. Il appartient aux collectivités territoriales qui assurent la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi de s'assurer, lorsqu'ils demandent le bénéfice de cette allocation, qu'ils remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné.

**3.** Aux termes de l'article L. 5421-3 du même code : « *La condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier d'un revenu de remplacement est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent, à leur initiative ou sur proposition de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5311-2, des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise* ». Sur le fondement des articles L. 5426-1 et L. 5426-2 de ce code, dans leur rédaction applicable au litige, le contrôle de la recherche d'emploi est exercé par les agents de Pôle emploi et le revenu de remplacement est supprimé ou réduit par l'autorité administrative pour les personnes qui ne peuvent justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise, dans les conditions prévues à ses articles R. 5426-3 à R. 5426-14.

**4.** Il résulte de ces dispositions que si l'existence d'actes positifs et répétés accomplis en vue de retrouver un emploi est une condition mise au maintien de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, elle ne saurait conditionner l'ouverture du droit à cette allocation. Ainsi, en jugeant que la commune de Reclesne avait pu légalement refuser à M<sup>me</sup> C. l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au motif qu'elle ne justifiait pas d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi accomplis avant sa demande, le tribunal a commis une erreur de droit. Dès lors, M<sup>me</sup> C. est fondée à demander pour ce motif l'annulation du jugement qu'elle attaque.[...]

7. En premier lieu, il résulte de ce qui a été dit au point 4 que l'accomplissement d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi ne constituait pas une condition de l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi sollicitée par M<sup>me</sup> C.

8. En deuxième lieu, en revanche, **l'ouverture de ce droit était subordonnée à la condition, prévue à l'article L. 5421-1 du code du travail cité au point 2, reprise à l'article 1<sup>er</sup> du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014, qu'elle soit physiquement apte au travail. Le contrôle de cette condition relève, en vertu de l'article R. 5426-1 de ce code, de la compétence du préfet.** En application de l'article L. 5411-5 du code du travail, les « *personnes invalides mentionnées aux 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, bénéficiaires à ce titre d'un avantage social lié à une incapacité totale de travail, ne peuvent être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi pendant la durée de leur incapacité* ». Aux termes de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « *En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit : / 1<sup>o</sup>) invalides capables d'exercer une activité rémunérée ; / 2<sup>o</sup>) invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ; / 3<sup>o</sup>) invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.* »

9. En l'espèce, si la commune de Reclesne fait valoir que M<sup>me</sup> C. se trouvait, à la date de sa demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans une situation d'invalidité l'empêchant, en application de l'article L. 5411-5 du code du travail, de lui accorder le bénéfice de cette allocation, il résulte de l'instruction que l'intéressée était inscrite à cette date sur la liste des demandeurs d'emploi, sa demande de pension d'invalidité effectuée en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ayant été refusée par une décision du 24 mars 2015 de la caisse primaire d'assurance maladie de la Nièvre, situation qu'elle avait portée à la connaissance de la commune de Reclesne le 7 septembre 2015. M<sup>me</sup> C. satisfaisait à la condition d'aptitude à l'emploi aussi longtemps qu'elle demeurait inscrite sur cette liste. Il revenait, le cas échéant, à la commune, qui ne pouvait utilement opposer à l'intéressée l'avis concluant à son inaptitude totale et définitive à toutes fonctions émis le 16 décembre 2014 par le comité médical départemental dans le cadre de la procédure préalable à son licenciement de la fonction publique territoriale, cette procédure étant indépendante de celle selon laquelle s'apprécie l'aptitude au travail des personnes involontairement privées d'emploi, de saisir le préfet en vue que soit contrôlée l'aptitude physique au travail de M<sup>me</sup> C. [...].



## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Les agents publics sont couverts contre le risque de privation d'emploi et ont droit au versement de l'allocation d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé, sous réserve de certaines dispositions réglementaires spécifiques.

L'arrêt du 16 juin 2021 ici commenté, qui sera mentionné aux tables du *recueil Lebon*, permet au Conseil d'État de préciser sa jurisprudence s'agissant des conditions d'octroi de ce revenu de remplacement. Plus précisément, il apprécie la condition d'aptitude au travail, à laquelle son versement est subordonné, d'un agent territorial licencié pour inaptitude physique.

En l'espèce, une employée communale en qualité d'adjoint technique avait été licenciée après avis du comité médical, pour inaptitude totale et définitive à son emploi et à tout emploi.

Sa demande de pension d'invalidité à la caisse primaire d'assurance maladie ayant été rejetée, elle s'était inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi afin de faire valoir ses droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

À la suite de la notification de rejet d'indemnisation de Pôle emploi, sa prise en charge incombant à son ancien employeur en auto-assurance, elle s'était tournée vers la commune, qui lui avait également refusé le bénéfice de cette allocation.

L'intéressée avait alors contesté cette décision implicite devant le tribunal administratif. Après l'annulation d'un premier jugement déboutant la requérante (1), le Conseil d'État avait renvoyé l'affaire devant le juge de première instance afin qu'il statue sur le fond (2).

Par un second jugement, le tribunal a rejeté la requête de l'agent, jugeant qu'elle ne justifiait pas d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi accomplis avant sa demande d'allocation, et de ce fait ne remplissait pas la condition de recherche effective d'emploi requise pour le versement de l'ARE. Considérant que ce juge du fond a commis une erreur de droit sur ce point, le Conseil d'État prononce la cassation de cette décision et statue définitivement sur cette affaire (3).

Le règlement du litige au fond offre à la Haute juridiction l'occasion de se prononcer sur la satisfaction de deux conditions générales subordonnant le versement de l'ARE :

- la condition de recherche effective d'emploi,
- la condition d'aptitude à l'emploi.

Si le premier point constitue un rappel de sa jurisprudence antérieure en matière d'ouverture ou de maintien des droits, le second apporte une précision quant à l'inopposabilité des avis des instances médicales de la fonction publique dans la procédure permettant d'apprécier l'aptitude au travail des personnes involontairement privées d'emploi. Celles-ci, en effet, remplissent la condition d'aptitude à l'emploi aussi longtemps qu'elles demeurent inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi.

Pour rappel, l'indemnisation des agents publics privés d'emploi s'effectue dans les mêmes conditions que celle des demandeurs d'emploi issus du secteur privé, en vertu de l'article L.5424-1 du code du travail. À ce titre, elle relève des modalités d'application de droit commun prévues par les règlements d'assurance chômage (4).

1 Tribunal administratif de Dijon, 30 mars 2017, n° 1503203 : jugement d'irrecevabilité de la requête au motif que l'agent n'établissait pas avoir saisi la commune d'une demande d'ARE.

2 Conseil d'État, 26 décembre 2018, n° 414201, retenant la dénaturation des pièces du dossier de la décision précitée.

3 Conformément au second alinéa de l'article L.821-2 du code de justice administrative, s'agissant d'un second pourvoi en cassation.

4 Ces mesures de droit commun se combinent désormais avec les dispositions spécifiques du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, pris pour l'application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Commenté dans les *IAJ* de novembre 2020, ce texte renvoie également pour partie à l'application des règles d'assurance chômage du secteur privé.

Le règlement d'assurance chômage applicable au litige était issu de la convention du 14 mai 2014 et de ses textes associés, agréés par arrêté du ministre du travail du 25 juin 2014 (5). Bien que les règles d'indemnisation, tenant notamment à la durée d'affiliation ou d'activité, aient évolué depuis (6), les conditions générales d'admission demeurent globalement inchangées.

En principe, les employeurs publics assurent eux-mêmes leurs agents contre le risque de chômage par le dispositif de l'auto-assurance. C'est obligatoirement le cas s'agissant de l'indemnisation des fonctionnaires privés d'emploi, titulaires et stagiaires, pour lesquels la collectivité assure la charge et la gestion de l'allocation d'assurance (7).

Dans ce cadre, il leur appartient de s'assurer que les agents sollicitant le bénéfice de l'ARE remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné (8).

### La condition de recherche d'un emploi pour l'ouverture et le maintien des droits

Le code du travail conditionne notamment l'indemnisation des travailleurs privés d'emplois à la recherche d'un emploi, étant précisé que cette condition est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent des actes positifs et répétés, à leur initiative ou par suite de propositions d'emploi,

en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise (9).

Dans cette affaire, l'agent ne justifiant d'aucune recherche de ce type préalablement à sa demande d'allocation, le tribunal administratif en a conclu que la commune avait pu légalement lui refuser l'ouverture du droit à l'ARE.

Dans la continuité de sa jurisprudence antérieure, le Conseil d'État invalide cette interprétation, rappelant que l'existence d'actes positifs et répétés accomplis en vue de retrouver un emploi est une condition de maintien de l'ARE, mais ne conditionne pas l'ouverture de ce droit. En effet, comme relevé par le rapporteur public dans ses conclusions relatives à un arrêt du 7 février 2020, il ne saurait être exigé du demandeur d'emploi qu'il justifie d'actes de recherche à ce stade, puisqu'en règle générale, il n'a pas encore bénéficié de l'accompagnement au retour à l'emploi assuré par Pôle emploi (10).

Par ailleurs, on notera s'agissant du maintien du revenu de remplacement que le contrôle de la recherche d'emploi relève des agents de Pôle emploi (11).

Par conséquent, s'il appartient effectivement aux employeurs publics en auto-assurance saisis d'une demande d'ARE de s'assurer que l'ensemble des conditions exigées pour son versement sont réunies, ils ne peuvent se prévaloir, pour refuser l'ouverture de ce droit à un ancien agent, de l'absence de démarches, préalables à la demande d'allocation, accomplies en vue de retrouver un emploi.

En revanche, pour l'ouverture des droits, la satisfaction de la condition de recherche d'emploi requiert que l'intéressé soit inscrit comme demandeur d'emploi. Cela suppose de sa part de formuler une

5 Dans le cas d'un contentieux portant sur les droits au revenu de remplacement des travailleurs privés d'emploi, le juge statue au regard des dispositions applicables et de la situation de fait existant au cours de la période en litige : Conseil d'État, 3 juin 2019, n° 423001.

6 Les modalités d'application du régime d'assurance chômage sont actuellement définies par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et ses documents annexés, en particulier l'annexe A (règlement d'assurance chômage), dont l'entrée en vigueur de certaines dispositions a été plusieurs fois reportée à une date ultérieure en raison du contexte sanitaire, et celles de l'exécution des règles de calcul du montant de l'allocation chômage suspendue par ordonnance du Conseil d'État du 22 juin 2021.

7 Les employeurs publics peuvent aussi déléguer la gestion de l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents à Pôle emploi au moyen d'une convention de gestion, ou choisir d'adhérer au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC pour l'ensemble de leurs agents contractuels et non statutaires : art. L.5424-2 du code du travail.

8 À titre indicatif, ce thème est notamment abordé par la fiche 7 du *Guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2021.

9 Art. L.5421-3 du code du travail dans sa version applicable au litige, cette condition étant désormais élargie aux actes accomplis en vue de développer une entreprise.

10 Conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public, relatives à l'arrêt du Conseil d'État n° 405921 du 7 février 2020.

11 Art. L.5426-1 du code du travail.

demande d'inscription et d'allocation auprès de Pôle emploi, qui prononcera le rejet du dossier et le transmettra à son ancienne collectivité si celle-ci est en auto-assurance.

## La condition d'aptitude au travail

Outre cette condition générale de recherche d'emploi, le code du travail subordonne également le bénéfice du revenu de remplacement à l'aptitude au travail du demandeur d'emploi (12).

Il prévoit d'autre part que les personnes invalides absolument incapables d'exercer une profession (13) et bénéficiaires à ce titre d'une pension d'invalidité liée à une incapacité totale de travail, ne peuvent être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi pendant la durée de leur incapacité (14). De ce fait, elles ne peuvent percevoir l'ARE, dont le versement est subordonné à cette inscription.

Se fondant sur cette incompatibilité, la commune faisait valoir que la situation d'invalidité de l'agent s'opposait à ce qu'elle bénéficie de cette allocation. À l'appui de ce refus, la collectivité invoquait l'avis émis par le comité médical dans le cadre de la procédure préalable au licenciement de l'intéressée pour inaptitude physique, concluant à son inaptitude totale et définitive à son emploi et à tout emploi.

Interrogé sur la portée de cet avis pour l'appréciation de l'aptitude physique de l'agent dans le cadre du droit au revenu de remplacement, le Conseil d'État relève son caractère inopérant au regard des règles d'assurance chômage. En effet, la procédure de licenciement pour inaptitude physique de la fonction publique territoriale est indépendante de celle selon laquelle s'apprécie l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi.

En premier lieu, c'est au regard des dispositions du code de la sécurité sociale que s'apprécie le critère d'invalidité pris en compte dans les cas d'interdiction de cumul d'une allocation chômage

avec une pension d'invalidité : l'article L.341-4 de ce code désigne expressément les personnes qui ne peuvent être inscrites comme demandeur d'emploi et sont, à ce titre, exclues du bénéfice de l'ARE.

Il en ressort notamment que les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie au sens du code de la sécurité sociale peuvent percevoir une indemnisation au titre de l'assurance chômage.

En l'espèce, comme le souligne le Conseil d'État, la demande de pension d'invalidité formulée par l'intéressée sur le fondement du code de la sécurité sociale ayant été rejetée par la caisse primaire d'assurance maladie, elle était régulièrement inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi à la date de sa demande d'ARE.

En second lieu, on relèvera que les missions dévolues au comité médical consistent à donner à l'autorité territoriale « *un avis sur les questions médicales soulevées par l'admission des candidats aux emplois publics, l'octroi et le renouvellement des congés de maladie et la réintégration à l'issue de ces congés, lorsqu'il y a contestation* » (15). Les avis émis dans ce cadre portent donc exclusivement sur l'aptitude à exercer un emploi territorial, et non sur l'aptitude à exercer tout emploi, ni sur l'aptitude au travail au sens des dispositions relatives au revenu de remplacement.

Du fait de l'incompétence du comité médical à se prononcer sur ces questions, la commune ne pouvait se prévaloir de son avis, bien qu'il constate une inaptitude totale et définitive de l'agent à toutes fonctions.

Par cette décision, le Conseil d'État confirme explicitement l'inopposabilité des avis des instances médicales de la fonction publique dans le cadre de la procédure permettant d'apprécier l'aptitude au travail des personnes involontairement privées d'emploi.

12 Art. L.5421-1 du code du travail.

13 Personnes invalides mentionnées aux 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale.

14 Art. L.5411-5 du code du travail.

15 Art. 4, décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

De manière plus implicite, la Haute juridiction avait déjà relevé, dans son arrêt précité du 7 février 2020, qu'une commune ne pouvait faire valoir les avis de comités médicaux pour établir l'inaptitude au travail d'un agent et lui refuser l'allocation d'assurance chômage, dès lors que ces avis se bornaient à constater l'inaptitude de celui-ci à exercer les seules fonctions qui étaient les siennes au sein de la commune.

Comme souligné par le Conseil d'État dans l'arrêt ici commenté, le contrôle de l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi relevant du préfet (16), il appartient le cas échéant à l'ancien employeur public de saisir cette autorité pour faire apprécier l'aptitude physique au travail de l'agent prétendant au versement de l'ARE.

À défaut, et aussi longtemps qu'il demeure inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, un agent est réputé remplir la condition d'aptitude à l'emploi subordonnant le versement de l'allocation d'assurance chômage. ●

---

16 Art. R.5426-1 du code du travail.

# ■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



[www.cig929394.fr/publications/bip](http://www.cig929394.fr/publications/bip)

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

CIG petite couronne



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...

41	COVID-19
----	----------

### ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

49	Accès à la fonction publique
----	------------------------------

52	Agents contractuels
----	---------------------

52	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
----	---

56	Carrière
----	----------

56	Cessation de fonctions
----	------------------------

57	Collaborateurs de cabinet
----	---------------------------

58	Conditions de travail
----	-----------------------

60	Dialogue social
----	-----------------

62	Droits et obligations
----	-----------------------

65	Durée du travail
----	------------------

67	Formation
----	-----------

67	Indisponibilité physique
----	--------------------------

68	Instances consultatives de la fonction publique
----	---

69	Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)
----	---

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

71	Positions
----	-----------

73	Protection sociale / Action sociale
----	-------------------------------------

73	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
----	---

75	Ressources humaines et management
----	-----------------------------------

### À LIRE ÉGALEMENT

77	Actualité des autres fonctions publiques
----	--

78	Administration
----	----------------

78	Compétences des collectivités
----	-------------------------------

79	Décentralisation
----	------------------

80	Discrimination
----	----------------

81	Documents administratifs / Accès et communication
----	---

81	Égalité professionnelle
----	-------------------------

82	Environnement
----	---------------

83	Finances publiques / Finances locales
----	---------------------------------------

84	Immobilier public
----	-------------------

85	Intercommunalité
----	------------------

85	Label public
----	--------------

85	Laïcité
----	---------

86	Médiation / Contentieux
----	-------------------------

86	Réforme de l'assurance chômage
----	--------------------------------

87	Retraite
----	----------

87	RGPD
----	------

87	Service civique
----	-----------------

**COVID-19****Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire**

## TEXTE

(NOR : PRMX2121946L)  
JO, n° 181, 6 août 2021,  
texte n° 2

La loi relative à la gestion de la crise sanitaire vise à adapter les mesures de lutte contre l'épidémie de covid-19, dans le contexte de circulation croissante du variant Delta. L'article 1<sup>er</sup> prolonge le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire, mis en place par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, jusqu'au 15 novembre 2021. Le Premier ministre peut imposer aux personnes âgées d'au moins douze ans souhaitant se déplacer à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou de l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, ainsi qu'aux personnels intervenant dans les services de transport concernés, de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19. Par ailleurs, le Premier ministre subordonne à la présentation, 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, l'accès notamment à des activités de loisirs, des foires et salons

professionnels ou encore pour l'accès aux services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, sauf en cas d'urgence. Cette réglementation est rendue applicable au public et, 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 notamment de la densité de population observée ou prévue. Cette réglementation est applicable aux mineurs de plus de 12 ans à compter du 30 septembre 2021. Lorsqu'un agent public, soumis à l'exigence du « pass sanitaire » pour l'exercice de ses fonctions, ne présente pas de justificatif et qu'il ne mobilise pas de jours de congés, avec l'accord de son employeur, ce dernier lui notifie par tout moyen, le jour même, la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail, sans rémunération. Au-delà de trois jours travaillés, l'employeur convoque l'agent à un entretien afin d'examiner les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, temporaire, le cas échéant, sur un autre poste non soumis à cette obligation. Un décret détermine les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination. Un second décret précise les services et personnes

autorisés à procéder aux contrôles. La suspension du jour de carence, en cas de congé de maladie lié à la covid-19, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021. L'article 12 détaille les personnels devant être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la covid-19, dont les personnels des établissements et services de santé et médico-sociaux, des services de santé au travail, des divers types de logements collectifs pour personnes âgées ou handicapées, de l'aide à domicile ainsi que les sapeurs-pompiers, notamment. Les conditions de vaccination contre la covid-19 de ces personnels sont fixées par un décret pris après avis de la Haute Autorité de santé, qui précise les différents schémas vaccinaux et, pour chacun, l'administration du nombre de doses requises. Ce décret énonce, également, les éléments permettant d'établir un certificat de statut vaccinal pour ces personnels et les modalités de présentation de ce certificat sous une forme ne permettant d'identifier que la satisfaction aux critères requis. Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de ces obligations sanitaires. L'article 14 liste les différentes dérogations à la vaccination, autorisées, à titre temporaire jusqu'au 15 octobre 2021 ainsi que les sanctions applicables en cas de non-respect de cette obligation vaccinale. Ainsi, lorsqu'un agent public, soumis à l'obligation vaccinale pour l'exercice de ses fonctions, ne produit pas de justificatif, son employeur l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. L'agent public qui fait l'objet d'une

interdiction d'exercer peut mobiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés payés. À défaut, il est suspendu de ses fonctions ou de son contrat de travail. La suspension qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'intéressé remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité. Elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis par l'agent public au titre de son ancienneté. Pendant cette suspension, l'agent public conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit. Lorsque le contrat à durée déterminée d'un agent public non titulaire est suspendu en application des mesures, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension. L'article 16 rappelle que la méconnaissance par l'employeur de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale l'expose à divers niveaux d'amendes, voire à une peine d'emprisonnement. L'article 17 stipule que les agents publics bénéficient d'autorisations d'absence pour se faire vacciner et qu'une autorisation d'absence peut également être accordée pour l'agent public qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19. L'article 18 énonce que la réparation intégrale des préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire est assurée conformément à l'article L. 3111-9 du code de la santé publique.

### **Décret n° 2021-955 du 19 juillet 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire**

## TEXTE

(NOR : SSAZ2122429D)  
JO, n° 166, 20 juillet 2021,  
texte n° 21

Ce décret prescrit de nouvelles mesures générales dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Un « pass sanitaire » anti-Covid devra désormais être présenté dans un certain nombre de lieux accueillant au moins 50 personnes, contre 1 000 précédemment, pour des activités culturelles,

sportives, ludiques ou festives, des foires ou salons professionnels. Les obligations de port du masque prévues dans le décret ne sont pas applicables aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux et événements dans les conditions prévues à l'article 1. Le port du masque peut

toutefois être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.

## TEXTE

(NOR : SSAZ2122043D)  
JO, n° 164, 17 juillet 2021,  
texte n° 26

### **Décret n° 2021-949 du 16 juillet 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> 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 et apporte notamment des modifications aux justificatifs du statut vaccinal.

## TEXTE

(NOR : SSAZ2121344D)  
JO, n° 158, 9 juillet 2021,  
texte n° 39

### **Décret n° 2021-910 du 8 juillet 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> 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. Un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 est délivré sur présentation d'un document mentionnant un résultat positif à un examen de dépistage RT-PCR réalisé plus de onze jours et moins de six mois auparavant. Ce certificat n'est valable que pour une durée de six mois à compter de la date de réalisation de l'examen mentionné à la phrase précédente.

## TEXTE

(NOR : MTRT2033610D)  
JO, n° 165, 18 juillet 2021,  
texte n° 10

### **Décret n° 2021-951 du 16 juillet 2021 fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques dans le cadre de la pandémie de SARS-CoV-2**

Ce décret précise le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques dans le cadre de la pandémie de SARS-CoV-2, notamment les mesures de prévention que prend l'employeur de travailleurs exposés au virus du SARS-CoV-2 à raison de leur activité professionnelle lorsque la nature de l'activité habituelle de l'établissement ne relève pas des dispositions du code du travail relatives à la prévention des risques biologiques. Ce texte « précise que ces travailleurs ne sont pas considérés comme affectés à un poste présentant des risques particuliers justifiant le bénéfice d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé, ni comme affectés à des travaux les exposant à certains agents biologiques ». Enfin, le décret « prévoit que le ministre chargé du travail peut édicter des recommandations à destination des employeurs pour l'évaluation des risques et la détermination des mesures visant à assurer la protection des salariés exposés au SARS-CoV-2 à raison de leur activité professionnelle, disponibles sur le site internet du ministère chargé du travail, dont le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de SARS-CoV-2 ».

## TEXTE

(NOR : SSAS2117017D)  
JO, n° 139, 17 juin 2021,  
texte n° 20

### **Décret n° 2021-770 du 16 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19**

Ce texte prolonge jusqu'au 30 septembre 2021 les mesures relatives aux arrêts de travail dérogatoires et à la suppression du délai de carence pour l'affiliation

à l'assurance maladie-maternité des Français expatriés rentrés en France, ainsi que plusieurs mesures de prise en charge de frais de santé jusqu'au 30 septembre 2021 (dérogations aux dispositions conventionnelles en matière de téléconsultations et de télésoins, tests de dépistage au SARS-CoV-2, consultation initiale d'information du patient et de mise en place d'une stratégie

thérapeutique réalisée à la suite d'un dépistage positif au SARS-CoV-2, consultation de recensement des cas contact, consultations et injections liées à la vaccination contre le SARS-CoV-2). Le décret prolonge enfin la prise en charge intégrale des frais de transport vers les centres de vaccination jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2021 inclus pour les personnes dans l'incapacité de se déplacer seules.

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

#### TEXTE

(NOR : TERB2110662D)  
JO, n° 128, 4 juin 2021,  
texte n° 13

Ce texte proroge le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19. Le décret

n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 est modifié.

### **Décret n° 2021-729 du 8 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire**

#### TEXTE

(NOR : MTRT2110577D)  
JO, n° 132, 9 juin 2021,  
texte n° 21

Pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire, ce texte précise que les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et

examens médicaux dont l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur intervient jusqu'au 2 août 2021 et que la possibilité de déléguer certaines visites aux infirmiers de santé au travail est prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021.

### **Circulaire du 5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique de l'État pour la vaccination contre la Covid-19**

#### TEXTE

(NOR : TFPF2120695C)  
Ministère de la transformation  
et de la fonction publiques,  
5 juillet 2021

Les employeurs publics de l'État sont invités à mettre en place les conditions destinées à faciliter la vaccination des agents placés sous leur autorité, en particulier en leur accordant des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche. Les

absences spéciales peuvent être accordées pour la vaccination organisée par l'employeur ou en dehors du cadre professionnel, en raison d'effets secondaires importants liés à la vaccination et pour accompagner son enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal.

## TEXTE

(NOR : 21-010863-D)  
Direction générale des collectivités  
locales (DGCL), 5 juillet 2021

### Note d'information relative aux modalités d'octroi d'autorisations spéciales d'absence dans la FPT pour la vaccination contre la Covid-19

Les employeurs territoriaux sont invités à faciliter la vaccination de leurs agents et celle de leurs enfants de plus de 12 ans, en particulier en leur accordant des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche.

Les modalités d'octroi de ces ASA sont détaillées dans la circulaire du 5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique de l'État pour la vaccination contre la Covid-19.

## TEXTE

DGAFP, 5 juillet 2021, 9 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

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis à jour son *Questions-Réponses* en date du 5 juillet 2021. La DGAFP intègre les mesures d'assouplissement du télétravail à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021. La DGAFP apporte également des précisions concernant la vaccination suite à la publication de la circulaire du

5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique de l'État pour la vaccination contre la Covid-19. Elle adapte enfin les mesures relatives à la restauration collective suite à l'actualisation de la fiche sur l'organisation et le fonctionnement des restaurants d'entreprise.

## TEXTE

(NOR : TFPF2116068C)  
Legifrance.gouv.fr, 2 juin 2021,  
2 p.

### Circulaire du 2 juin 2021 relative à l'organisation de la formation en présentiel dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics au regard de l'évolution de la situation sanitaire

Cette circulaire, prise en application du décret n° 2021-606 du 18 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, présente les modalités de mise en œuvre des activités pédagogiques au sein des établissements assurant la formation professionnelle des agents publics. Désormais, pour

ces établissements, l'accueil des stagiaires et élèves est, depuis le 19 mai 2021, autorisé pour permettre l'accès aux formations dans la limite d'un effectif d'usagers n'excédant pas 50 % de la capacité d'accueil de l'établissement. Cet accès est organisé dans le strict respect des règles sanitaires renforcées. Les activités de restauration peuvent être assurées dans les conditions mentionnées au III de l'article 40 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

## REVUE DE PRESSE

Ministère de la transformation  
et de la fonction publiques, 2021,  
10 p.

### Fiches réflexes pour accompagner le retour des agents en présentiel

Conformément à la circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'État, les règles concernant le travail à distance vont

être assouplies à compter du 9 juin. Ces fiches réflexes visent à accompagner les agents vers une nouvelle forme d'organisation mixte combinant travail sur

site et à distance. Une première fiche, à destination des encadrants de proximité, les aide à préparer et à accompagner les équipes dans l'organisation du travail en mode mixte. La seconde, destinée aux

agents publics, porte sur l'organisation du travail à distance et en présentiel. La troisième fiche est, quant à elle, dédiée au sujet de la médecine de prévention.

## REVUE DE PRESSE

*La Revue du gestionnaire public,*  
n° 2, avril-mai-juin 2021,  
p. 9-32

### **Des logiques managériales à la coordination des acteurs : quelles évolutions post-Covid peut-on entrevoir ?**

La crise sanitaire a révélé de véritables difficultés mais aussi des opportunités de changements pour les différents acteurs publics. Les managers ont été particulièrement impactés par ces évolutions de pratiques. Ce dossier propose trois retours d'expérience de collectivités territoriales sur leur gestion pendant et après la crise. Ces trois regards convergent sur un certain nombre de constats comme la remise en cause des modes de

pilotage classiques, la capacité d'adaptation de l'administration, l'agilité et la recherche de résultats de l'action publique. En complément de ces témoignages, un article expose le cadre théorique des changements de paradigme et explique le passage du *New Public Management* à *Nouvelle Gouvernance publique* pour la co-création de l'action publique.

## REVUE DE PRESSE

*Dares Analyses,* n° 28, mai 2021,  
10 p.

### **Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?**

Les résultats de l'enquête *TraCov*, réalisée au premier trimestre 2021, permettent de proposer un premier bilan sur les conséquences concrètes de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psychosociaux des actifs occupés. L'étude démontre que l'état de santé des travailleurs s'est fortement dégradé d'un point de vue psychique, mais aussi du fait d'importantes contaminations dans certains secteurs d'activité. En revanche, la perception quant à l'évolution globale des conditions de travail est très contrastée. Si

pour la moitié des personnes en emploi interrogées, les conditions de travail ont peu changé par rapport à l'avant-crise, pour une personne sur dix, elles se sont fortement dégradées, et pour une sur trois le travail s'est fortement intensifié. Ainsi, les femmes, les travailleurs des secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'enseignement, une partie des cadres et professions intermédiaires en télétravail, ont davantage vécu une intensification et une dégradation de leurs conditions de travail.

## REVUE DE PRESSE

*Bulletin juridique des collectivités  
locales,* n° 3, mars 2021,  
p. 180-186

### **La continuité du service public aux prises de la covid-19**

Le principe de continuité du service public nécessite d'assurer un fonctionnement « normal » ou « régulier » du service public sans interruption. L'épidémie de covid-19 a perturbé ce fonctionnement régulier du fait de sa propagation

rapide et de son intensité. L'auteur de cet article livre quelques réflexions sur la continuité du service public tout particulièrement dans les départements en période d'épidémie et d'état d'urgence sanitaire.

## REVUE DE PRESSE

Casden Banque Populaire, 2021,  
23 p.

**Les fonctionnaires et la crise sanitaire :  
un an après, quel bilan de la période, quelles perspectives ?**

L'Institut BVA et la banque Casden analysent l'impact de la crise sanitaire sur le moral des fonctionnaires. Le télétravail, pratiqué par 41 % des agents de la fonction publique, concerne davantage les agents de la fonction publique de l'État (52 %), ceux des catégories A (53 %) et les enseignants (60 %). Un an après le début de la crise, 68 % des sondés ont le sentiment de bien vivre la situation contre 73 % en mai 2020. Par ailleurs, le fossé entre la perception qu'ont les fonctionnaires de leur propre action et le manque de reconnaissance qu'ils ressentent s'est creusé en un an. Si les fonctionnaires se sentent plus utiles et fiers de leurs missions qu'en 2020, ils se sentent aussi moins valorisés et moins reconnus par la société. D'autres préoccupations sont également pointées du doigt comme le matériel inadapté, le manque de

protection dans le cadre de leur travail, les difficultés pour gérer la vie privée et la vie professionnelle ou encore la relation avec la hiérarchie, les collaborateurs ou les collègues. S'agissant de l'avenir de la fonction publique, les sondés se disent partagés entre optimisme (48 %) et pessimisme (41 %). En revanche, près des trois quarts des agents interrogés sont pessimistes concernant l'évolution du fonctionnement de la fonction publique et l'image des fonctionnaires auprès des Français. Enfin, les réformes en cours concernant la fonction publique sont accueillies avec scepticisme par une majorité de fonctionnaires qui considèrent qu'elles vont plutôt dans le mauvais sens, que ce soit pour transformer efficacement la fonction publique ou renforcer l'attractivité des métiers. ●

# ■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



[www.cig929394.fr/publications/bip](http://www.cig929394.fr/publications/bip)

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

CIG petite commune



## JURISPRUDENCE

Conseil d'État, 22 mars 2021,  
req. n° 431188

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 24 juin 2021,  
p. 4004

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale,  
16 mars 2021, p. 2374

## ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

**Le principe d'égal accès aux emplois publics**

Le principe d'égal accès aux emplois publics ne s'oppose pas à ce que les règles de recrutement destinées à permettre l'appréciation des aptitudes et des qualités des candidats tiennent compte tant de la variété des situations, notamment des études suivies ou des expériences professionnelles antérieures, que de celle des besoins des services publics dès lors que ces différences tiennent à des considérations objectives en rapport avec la capacité des candidats. À ce titre, la distinction entre les phar-

maciens titulaires d'un diplôme d'études spécialisées ou d'un titre équivalent et les autres pharmaciens, notamment ceux qui remplissent seulement la condition d'expérience professionnelle, repose sur des considérations objectives en rapport avec leurs capacités respectives et l'intérêt du service, tenant en particulier aux impératifs de la gérance des pharmacies à usage intérieur des services départementaux d'incendie et de secours que les personnes admises au concours ont vocation à assurer.

**Question écrite n° 19589 du 17 décembre 2020 relative au statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux dans les communes de moins de 2 000 habitants**

M<sup>me</sup> Dominique Vérien souhaiterait savoir si le gouvernement envisage de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés principaux. La réponse ministérielle rappelle que le recrutement des attachés principaux est conditionné au respect du seuil démographique, fixé par les dispositions de l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux : « les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans les

communes de plus de 2 000 habitants ». Un assouplissement ou une remise en cause de ces dispositions serait de nature à produire une inflation injustifiée du niveau des emplois au sein des petites structures. En outre, il ne paraîtrait pas plus pertinent de prendre comme critère le budget de la collectivité, alors que les autres critères de création des grades, pour les attachés hors classe et les administrateurs, sont aussi basés sur la population, avec respectivement des seuils de 10 000 et 40 000 habitants.

**Question écrite n° 24404 du 12 novembre 2019 relative à la mutation des fonctionnaires ultramarins**

La réponse ministérielle rappelle « que les dispositions permettant de donner

priorité en matière d'affectation aux fonctionnaires qui justifient du centre de leurs

*intérêts matériels et moraux dans les collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie ne sont pas opposables aux*

*employeurs territoriaux qu'il s'agisse des collectivités locales ou des établissements publics locaux tels que les services départementaux d'incendie et de secours ».*

## REVUE DE PRESSE

*CNFPT, 2021, 52 p.*

### Suivi des effectifs territoriaux : les dynamiques locales expliquent la plupart des variations d'effectifs depuis 2010

Cette étude présente les données disponibles sur l'emploi territorial au 31 décembre 2017 dans la FPT, issues du système d'information sur les agents des services publics (SIASP). Son objectif est double : apporter des repères et des références statistiques pour permettre aux collectivités et à leurs établissements publics de se situer par rapport aux collectivités de même type et de même taille et fournir des données générales sur l'emploi public territorial à l'ensemble des acteurs de la FPT. Au 31 décembre 2017, 1 897 400 agents travaillent au sein de

40 141 collectivités et établissements territoriaux. Cette évolution est le produit de deux tendances : une nette augmentation des agents contractuels (+ 4,4 %) ainsi qu'une stabilisation du nombre de fonctionnaires (- 0,1 %). La filière animation enregistre la plus forte augmentation (+ 3 %). Entre 2016 et 2017, la répartition des catégories hiérarchiques est restée stable avec 9,5 % d'agents de catégorie A, 14,2 % de catégorie B et 75,5 % de catégorie C. Une nouvelle partie consacrée à la dynamique de l'emploi par région vient enrichir cette étude.

## REVUE DE PRESSE

*Point Stat, juin 2021, 22 p.*

### L'emploi dans la fonction publique en 2019

Au 31 décembre 2019, 5,61 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit 44 000 de plus que fin 2018 (+ 0,8 % sur un an). Comme les deux années précédentes, la hausse de l'emploi public s'explique notamment par le passage sous statut d'agent contractuel de droit public, au sein du même versant, de 24 500 contrats aidés présents fin 2018. Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'emploi progresse, en 2019, de 0,9 %. Cette hausse est, pour l'essentiel, liée au recrutement comme agents contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2018. Néanmoins, en prenant en compte les contrats aidés, l'emploi augmente dans ce versant (+ 0,5 %). Concernant la répartition par catégories, la fonction publique est composée de 37 % d'agents de catégorie A, en augmentation sur un an, de 17,7 % d'agents de catégorie B et de 45,3 % d'agents de catégorie C. Dans la FPT, la part d'agents de catégorie A

augmente fortement en 2019. Elle est passée de 9,7 % à 12,5 % entre fin 2018 et fin 2019 en raison notamment du passage dans cette catégorie des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs. La part des femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62,7 % contre 46,3 % dans le secteur privé), continue de progresser (+ 0,3 point). Dans la FPT, les femmes représentent 61,3 % des agents en 2019 (+ 0,8 point en dix ans). Par ailleurs, l'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter. La FPT reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans). Enfin, la rotation du personnel est quasi stable dans la fonction publique. Le taux d'entrée s'établit à 8,8 % (+ 0,1 point sur un an) et le taux de sortie à 8,0 % (stable). Concernant le versant territorial, le nombre d'entrants augmente pour la quatrième année consécutive. Le taux d'entrée est de 9,1 % et augmente de 0,1 point par rapport à 2018.

## REVUE DE PRESSE

Fédération nationale des centres  
de gestion, 2021, 31 p.

**Panorama de l'emploi territorial**

Cette publication présente les données statistiques issues des bilans de l'emploi édités par les centres de gestion entre 2014 et 2019. Les effectifs dans la FPT sont analysés avec comme constat une stabilisation du nombre d'employeurs (44 000), une stabilisation des effectifs territoriaux (1 915 414 agents publics) mais une évolution variable selon le territoire et le type de collectivité, une forte progression des publications d'offres

d'emploi (+ 22,5 % entre 2018 et 2019) et des tensions perçues dans les recrutements, et un âge moyen de départ à la retraite qui tend à se stabiliser pour la première fois. L'analyse se poursuit sur les grandes tendances en matière de recrutement et l'évolution des concours territoriaux et examens professionnels. Enfin, un zoom sur le métier de policier municipal dans la FPT complète cette 10<sup>e</sup> édition du Panorama de l'emploi.

## REVUE DE PRESSE

Stats rapides, juin 2021, 6 p.

**Les offres d'emploi dans la fonction publique en 2020**

En 2020, 167 101 offres d'emploi ont été publiées sur le site Place de l'emploi public (PEP), soit une hausse de 12,3 % pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique par rapport à 2019. La fonction publique de l'État a publié 59 217 offres contre 107 077 pour la FPT et 807 pour la fonction publique hospitalière. Les offres d'emploi publiées

sur la plateforme représentent 6 % des emplois de la FPT en 2020. Parmi les offres de la fonction publique de l'État et de la FPT, un poste sur quatre est localisé dans la région Île-de-France, soit 41 906 postes. Outre les postes d'encadrement supérieur, les postes de catégorie A sont plus fréquents au regard de l'emploi dans la FPT.

## REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 11 juin 2021, 7 p.

**Édouard Marcus : « Quels concours pour la fonction publique de demain ? »**

Édouard Marcus, haut fonctionnaire et membre du Cercle de la réforme de l'État, analyse l'adaptation des concours comme condition de la transformation publique. Il préconise d'étendre l'éventail des compétences recrutées,

notamment dans le secteur numérique et les savoir-être. Il estime, par ailleurs, que les « *épreuves structurées permettant de mettre en évidence les aptitudes personnelles des candidats pourraient prendre une importance décisive* ».

## REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 18 juin 2021, 8 p.

**Françoise Dreyfus : « La seule obligation pour le recrutement est de tenir compte des aptitudes et des qualités »**

Professeure émérite de science politique à l'université Paris-1 Panthéon-Sorbonne/CESSP, Françoise Dreyfus analyse l'argumentation d'un avis du Conseil d'État de 2018 qui a ouvert la voie à la création des concours « *talents* » dans la fonction publique. Elle précise que « *la seule obligation qui s'impose*

*pour le recrutement des fonctionnaires est de tenir compte de leurs aptitudes et de leurs qualités, selon des modalités au choix de l'administration concernée* ».

## JURISPRUDENCE

Conseil d'État, 2 avril 2021,  
M<sup>me</sup> B., req. n° 428312

## AGENTS CONTRACTUELS

### Refus de renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée par un agent contractuel

L'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime, qui peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel. En l'espèce, est fondé sur un motif légitime le refus par un agent du

renouvellement de son CDD lié à des considérations personnelles tirées de la nécessité d'assurer seule, en raison de la séparation récente d'avec son conjoint, la garde de ses deux jeunes enfants et de son emménagement dans un nouveau domicile distant d'une vingtaine de kilomètres de son lieu de travail.

## TEXTE

(NOR : MENV2110426D)  
JO, n° 134, 11 juin 2021,  
texte n° 7

## CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

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

Ce décret proroge l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs prévue à l'article D. 432-15 du code de l'action sociale et des familles, pour les personnes titulaires

du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs dont l'autorisation arrive à échéance entre le 23 mars 2020 et le 31 décembre 2021.

## TEXTE

(NOR : INTE2108849A)  
JO, n° 138, 16 juin 2021,  
texte n° 23

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

Le code de la sécurité intérieure prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités. Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires précise les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les

montants et les modalités de calcul de celles-ci. Cet arrêté actualise les montants de cette indemnité et entre en vigueur le premier du mois qui suit sa publication. Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2021 est fixé comme suit : officiers (12,15 €), sous-officiers (9,79 €), caporaux (8,67 €) et sapeurs (8,08 €).

## TEXTE

(NOR : INTE2117176A)  
JO, n° 158, 9 juillet 2021,  
texte n° 17

### Arrêté du 25 juin 2021 modifiant l'arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 12 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours

À l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux

d'incendie et de secours, les alinéas trois à onze sont remplacés par sept alinéas ainsi rédigés : sous-directeur en administration centrale ; adjoint au chef de l'inspection générale de la sécurité civile ;

adjoind à un sous-directeur en administration centrale ; chef de l'état-major de la sécurité civile ; chef d'état-major interministériel de zone de défense et de sécurité en métropole ; conseiller pour

les emplois supérieurs de direction de la sécurité civile ; inspecteur général en service extraordinaire à l'inspection générale de l'administration.

## TEXTE

(NOR : INTE2117173A)  
JO, n° 158, 9 juillet 2021,  
texte n° 16

### **Arrêté du 25 juin 2021 modifiant l'arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des SDIS**

Les tableaux de l'annexe 1 de l'arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours sont modifiés. Ces tableaux définissent

les emplois au sein des services de l'État et de ses établissements publics, assimilés aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours et auprès desquels peuvent être mis à disposition des sapeurs-pompiers professionnels.

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document de l'Assemblée nationale,  
n°4264, 16 juin 2021, 28 p.

### **Projet de loi relatif à la protection des enfants, procédure accélérée**

**Présenté par M. Jean Castex, Premier ministre, par M. Olivier Véran, ministre des solidarités et de la santé, et par M. Adrien Taquet, secrétaire d'État chargé de l'enfance et des familles**

Nul ne peut exploiter ni diriger l'un quelconque des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil régis par le code de l'action sociale et des familles, y exercer une fonction permanente ou occasionnelle, y compris bénévole, s'il a été condamné définitivement pour crime ou à une peine d'au moins deux mois d'emprisonnement sans sursis pour les délits prévus à l'article L. 133-6 du code susvisé. Un décret en Conseil d'État viendra préciser le contrôle de ces dispositions avant l'entrée en fonctions et lors de leur exercice (art. 4). En cas de suspension de l'agrément, l'assistant familial, suspendu pour une durée maximale de quatre mois, bénéficie du maintien de sa rémunération, hors indemnités d'entretien et de fournitures. La rémunération d'un assistant familial ne peut être inférieure au SMIC au prorata de la durée de prise en charge du ou des enfants

(art. 9 modifiant l'article L. 423-8 du même code). En cas de retrait d'agrément, il ne peut être délivré un nouvel agrément à la même personne avant l'expiration d'un délai minimal défini par voie réglementaire. Il est créé une base nationale des agréments comprenant les suspensions et les retraits (art. 10 modifiant et complétant le code de l'action sociale et des familles). Après avis du médecin de prévention, l'assistant familial peut être autorisé à travailler au-delà de la limite d'âge, dans la limite de trois ans (art. 11 complétant le code susvisé). Il est institué un Conseil national de la protection de l'enfance, comprenant, notamment, des représentants des conseils départementaux ainsi que des professionnels, qui émet des avis et propositions. Il est, par ailleurs, consulté sur les projets de textes (art. 13).

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 17 juin 2021,  
p. 3832

### **Question écrite n° 20726 du 11 février 2021 relative au statut des policiers municipaux**

Le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales précise que les agents de police

municipale bénéficient d'un régime indemnitaire qui ne leur est pas défavorable, par rapport aux autres cadres

d'emplois de la FPT, caractérisé par une part indemnitaire dans la rémunération en moyenne supérieure. Par ailleurs, le classement en catégorie active permet aux fonctionnaires territoriaux exerçant des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, sous réserve d'avoir effectué dix-sept années de services effectifs, de partir en retraite de manière anticipée dès l'âge de 57 ans. L'article 36 du projet de loi relatif au système universel de retraite, dans sa version adoptée le 3 mars 2020 par l'Assemblée

nationale en première lecture, entend maintenir la possibilité, pour les agents publics exerçant certaines fonctions régaliennes dites dangereuses, de bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Les textes prévoient, en outre, l'attribution d'une nouvelle bonification (NBI) aux policiers municipaux lorsqu'ils exercent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou lorsqu'ils exercent la fonction de responsable d'un service de police municipale.

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 11 février 2021,  
p. 951*

### Question écrite n° 19305 du 3 décembre 2020 relative au déroulement de carrière des gardes champêtres

La réponse ministérielle rappelle que les gardes champêtres territoriaux constituent un cadre d'emplois de police municipale de catégorie C (article 1<sup>er</sup> du décret n° 94-731 du 24 août 1994 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres) et qu'ils ne bénéficient pas de cadre d'emplois en catégories A et B. Ils peuvent cependant accéder au grade de chef de service de police municipale (catégorie B) par concours interne ou externe ou par la voie de la promotion interne après examen professionnel. Ils peuvent ensuite accéder au

grade de directeur de police municipale (catégorie A) par concours interne ou par la voie de la promotion interne. Par ailleurs, les policiers municipaux, qui peuvent percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI), sont ceux responsables d'un service municipal de police dans la limite d'un agent responsable par commune ou ceux exerçant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Des réflexions sont en cours quant aux évolutions qui pourraient être envisagées concernant ce cadre d'emplois.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*La Semaine juridique –  
administrations et collectivités  
territoriales, n° 25, 21 juin 2021,  
p. 43-46*

### Temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels : la garde sous astreinte à domicile au regard de la directive européenne sur le temps de travail

Commentaire d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 9 mars 2021, req. n° C-580/19, relatif à la période de garde sous régime d'astreinte durant laquelle un travailleur doit pouvoir rejoindre les limites de sa ville d'affectation. « Sans remettre en cause la

*distinction entre le temps de travail et les périodes de repos, cet arrêt admet néanmoins une interprétation plus souple de la notion d'astreinte de nature à réduire la prise en compte de celle-ci pour l'application des règles de la durée du travail. »*

## REVUE DE PRESSE

*Caisse nationale de retraite des  
agents des collectivités locales,  
2021, 14 p.*

### Le métier d'ATSEM : fiche pratique

L'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) exerce, auprès du personnel enseignant des fonctions d'accueil, d'animation et d'hygiène des jeunes enfants. Il s'agit d'un cadre

d'emplois spécifique à la FPT. Cette fiche revient sur les conditions d'exercice de ce métier, les risques associés ainsi que sur les mesures de prévention identifiées.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 15 juin 2021,  
3 p.*

**Loi Sécurité globale : la mutualisation des polices municipales**

Cet article analyse les dispositions de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés consacrées aux nouvelles modalités de mutualisation des services de police municipale. Le texte permet de créer un syndicat intercommunal qui dirige le dispositif de mutualisation et notamment

le recrutement d'un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune des communes. Les agents seront recrutés par ce syndicat et mis à disposition des communes membres, y compris s'ils sont stagiaires.

☞ [Voir aussi Statut commenté p. 16.](#)

## REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique –  
administrations et collectivités  
territoriales, n° 27, 5 juillet 2021,  
p. 17-20*

**Des avancées très relatives pour les polices municipales : compétences, moyens et organisation**

Cet article revient sur les dispositions de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés qui concernent les polices municipales et les gardes champêtres, notamment le renforcement des moyens matériels mis à leur disposition ainsi que la rationalisation de leur organisation. Par ailleurs, l'auteur rappelle que l'article 9 de la loi crée la possibilité pour les communes

et intercommunalités finançant la formation d'un policier municipal d'exiger de sa part un engagement à servir pour une durée de trois ans à compter de la date de sa titularisation et que l'article 56 étend le bénéfice de la protection fonctionnelle aux policiers municipaux et gardes champêtres.

☞ [Voir aussi Statut commenté p. 16.](#)

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 23 juin 2021,  
3 p.*

**Loi Sécurité globale : les gardes champêtres**

Cet article analyse les dispositions de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés consacrées aux gardes champêtres. Ces derniers bénéficient de plusieurs mesures qui les rapprochent des

agents de police municipale notamment concernant la tenue et les équipements réglementés, les nouvelles formes de mutualisation et la constatation de certaines infractions.

☞ [Voir aussi Statut commenté p. 16.](#)

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 21 juin 2021,  
3 p.*

**Les collectivités vont enfin se doter d'un statut d'expert de haut niveau**

Un projet de décret relatif à la création d'emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet dans les collectivités était à l'ordre du jour du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 30 juin 2021. Ce projet de texte définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats, les

conditions d'emploi ainsi que les conditions de nomination et d'avancement dans ces emplois. Il précise également le nombre maximal d'emplois dans chaque collectivité territoriale. Ce projet de texte vise à établir une réelle transposition des carrières entre les cadres de l'État et ceux de la fonction publique territoriale.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial,  
n° 1728, 6 juillet 2021, p. 6-7*

**La création d'un nouveau statut d'experts de haut niveau**

Un projet de décret relatif à la création d'emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet dans les collectivités a été examiné par le Conseil supérieur

de la fonction publique territoriale du 30 juin 2021. Les bénéficiaires de ces emplois pourraient être chargés d'animer la conduite de projet et coordonner à cet

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 1<sup>er</sup> juillet 2021,  
3 p.*

CHRONIQUE DE  
JURISPRUDENCE

*Actualité juridique – collectivités  
territoriales, n° 5, mai 2021,  
p. 265-266*

## TEXTE

*(NOR : MTRS2106053D)  
JO, n° 132, 9 juin 2021,  
texte n° 20*

## TEXTE

*(NOR : MTRS2116042D)  
JO, n° 132, 9 juin 2021, texte n° 23*

effet l'action des services, d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation requérant une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de

proposition. Les employeurs de plus de 80 000 habitants seront concernés par ces emplois dont la procédure de recrutement est détaillée dans cet article.

**Experts de haut niveau : des critères d'emploi qui dérangent**

Les syndicats se sont opposés au projet de décret relatif à la création d'emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet dans les collectivités, à l'ordre du jour du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du

30 juin 2021. Ils remettent en question le seuil de 80 00 habitants retenu pour créer ce type d'emploi et la disposition qui conditionnerait l'accès aux missions d'expertise ou de conduite de projet à l'acceptation d'un emploi fonctionnel.

**CARRIÈRE****Un message électronique adressé par un supérieur hiérarchique au responsable du service de médecine préventive peut figurer au dossier individuel de l'agent**

L'auteur commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 2 février 2021, req. n° 19NT01828 relatif à l'octroi de la protection fonctionnelle. Cet arrêt pose la problématique « de l'autorité pouvant octroyer ou refuser la protection fonctionnelle lorsque cette protection est demandée au titre d'agissements constitutifs de harcèlement moral imputés à l'autorité en principe

compétente ». La cour administrative d'appel de Nantes « juge qu'un exécutif local était compétent pour statuer sur une demande de protection fonctionnelle présentée par un agent qui lui imputait un harcèlement moral dès lors que l'agent n'apportait pas de circonstances objectives mettant sérieusement en cause le comportement de l'élu ».

**CESSATION DE FONCTIONS****Décret n° 2021-728 du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires et militaires et au titre de l'indemnité équivalente pour les ouvriers des établissements industriels de l'État**

Ce texte a pour objet de déterminer les modalités de prise en compte au titre de la retraite du complément de traitement indiciaire pour les militaires, les fonctionnaires de l'État, territoriaux et

hospitaliers et les ouvriers des établissements industriels de l'État. Il est applicable aux pensions liquidées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

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

Pris en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de

financement de la sécurité sociale pour 2021, ce texte a pour objet d'intégrer le

complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires et ouvriers

des établissements industriels de l'État à temps partiel. Ce décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 20 mai 2021,  
p. 3308*

### **Question écrite n° 20819 du 18 février 2021 relative au départ à la retraite d'un fonctionnaire territorial**

M. Jean Louis Masson demande à M. le ministre de l'Intérieur si le départ en retraite d'un fonctionnaire territorial, ayant déclaré auprès de sa collectivité territoriale de rattachement sa volonté de départ à la retraite, peut être différé d'un an. La réponse ministérielle rappelle que l'admission à la retraite d'office est prononcée lorsque le fonctionnaire a atteint la limite d'âge qui lui est applicable. Le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de la limite d'âge de son emploi, sous réserve des exceptions prévues par les textes. Le fonctionnaire qui souhaite faire valoir ses droits à retraite doit respecter des formalités et la demande d'attribution d'une pension doit être adressée au moins six mois avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite. Il en résulte qu'un fonctionnaire peut décider de différer son départ en retraite dès lors que son admission à la retraite n'a pas été prononcée et qu'il n'a

pas atteint la limite d'âge. Toutefois, une demande tardive de report de départ en retraite pourrait rendre difficile le maintien d'un agent sur son poste. Il est donc dans l'intérêt de l'agent de faire part le plus rapidement possible de sa volonté de différer sa demande de pension. Il est également de jurisprudence constante que lorsque la mise à la retraite a été prononcée, pour un motif distinct de la limite d'âge, une telle mesure peut, sur demande de l'intéressé, être retirée par l'autorité administrative compétente à laquelle il appartient d'apprécier, en fonction de l'intérêt du service, s'il y a lieu de reporter sa date d'effet. Dans ce cas, l'auteur de la décision n'est pas tenu de prononcer le retrait sollicité. Il en va de même lorsque l'agent a été remplacé dans les fonctions qu'il exerçait au moment où il a été radié des cadres, un tel retrait pouvant porter atteinte aux droits des tiers.

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Assemblée nationale,  
2 mars 2021, p. 1894*

### **Question écrite n° 32941 du 13 octobre 2020 relative à la rupture conventionnelle et aux modalités de prise en charge de l'aide au retour à l'emploi**

La réponse ministérielle rappelle que l'agent public qui bénéficie de la rupture conventionnelle a droit au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). La particularité de l'allocation liée à la rupture conventionnelle, déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, réside dans le décalage du point de départ du versement de l'ARE puisque l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est prise en compte dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant minimum. L'application du différé entraîne ainsi

un décalage dans le temps du versement de l'ARE mais n'a pas d'influence sur la durée pendant laquelle l'allocation est versée à l'agent, cette dernière durée étant calculée par référence aux activités antérieures de l'agent, quel que soit le motif de privation d'emploi. La prise en compte de l'ISRC dans le différé d'indemnisation spécifique n'entraîne donc aucune charge financière supplémentaire sur les employeurs publics. Le poids financier assumé tant par les employeurs publics que par le régime d'assurance chômage est variable et dépend de plusieurs facteurs (situation de l'agent public, conditions et durée de son indemnisation, affiliation au

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE

*JO Assemblée nationale,  
8 juin 2021, p. 4729*

régime d'assurance chômage). En tout état de cause, le financement de l'ARE entre dans la sphère des dépenses de

fonctionnement incombant légalement à l'employeur public lorsqu'il doit en assumer la charge.

### Question écrite n° 38145 du 13 avril 2021 relative à la prime de départ en retraite des agents territoriaux

Les fonctionnaires territoriaux ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire en vertu de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. S'agissant des politiques indemnitaires, seules les modalités de leur mise en œuvre figurent parmi les domaines sur lesquels peut porter un

accord au titre de la négociation collective dans la fonction publique en vertu des articles 8 *bis* et 8 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 précitée. Toutefois, les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA) constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). L'adaptation du dispositif juridique actuel n'apparaît donc pas nécessaire, raison pour laquelle le gouvernement n'y est pas favorable.

## JURISPRUDENCE

*Conseil d'État, 26 janvier 2021,  
M. A., req. n° 433429*

### Le droit pour les fonctionnaires de bénéficier du recul de la limite d'âge de départ en retraite pour cause d'enfants à charge

Il résulte des dispositions relatives au recul de la limite d'âge de départ en retraite des fonctionnaires que les enfants à charge qu'elles mentionnent sont ceux qui sont susceptibles d'être pris en compte pour l'attribution d'une

quelconque prestation familiale, c'est-à-dire les enfants âgés de moins de 21 ans, âge limite prévu par les articles R. 522-1 et D. 542-4 du code de la sécurité sociale pour l'attribution du complément familial et de l'allocation de logement.

#### COLLABORATEURS DE CABINET

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 18 mars 2021,  
p. 1826*

### Question écrite n° 20328 du 28 janvier 2021 relative au pouvoir hiérarchique d'un directeur de cabinet

La réponse ministérielle précise que le juge administratif s'est prononcé sur la nécessaire distinction entre un emploi relevant de la hiérarchie de l'administration, et un emploi de cabinet (CAA de Lyon, 29 juin 2004, n° 98LY01726). Ainsi, le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de

la collectivité locale, ce rôle étant dévolu au directeur général des services aux termes de l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987. La fonction de membre de cabinet implique un rapport de confiance particulièrement étroit avec l'autorité territoriale, et une participation directe ou indirecte à l'action politique

à laquelle le principe de neutralité des fonctionnaires et des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions fait normalement obstacle. Dans ce cadre, le juge censure le recrutement de collaborateurs

de cabinet dont les missions correspondraient en réalité à un besoin permanent de la collectivité (CE, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française, n° 329237).

## CONDITIONS DE TRAVAIL

### TEXTE

*Ministère de la transformation et de la fonction publiques, 2021, 18 p.*

### Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Dans le cadre du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, l'accord a été signé à l'unanimité le 13 juillet 2021 entre la ministre de la transformation et de la fonction publiques, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers. Visant à créer un socle commun aux trois versants de la fonction publique, cet accord constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. L'un des enjeux de cette négociation est d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public. Il définit la quotité maximale de télétravail à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein. Concernant la mise en œuvre de l'indemnisation, celle-ci sera plafonnée à 2,50 € par jour de télétravail, soit un montant annuel de 220 €, pour les versants de l'État et hospitalier. En revanche, pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation devra s'inscrire « dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales ». Par ailleurs, les employeurs publics s'engagent à entamer les négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera l'accord-cadre.

1. La définition du télétravail dans la fonction publique,
2. Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique,
3. L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux,
4. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail,
5. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion,
6. L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales,
7. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail,
8. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle,
9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail,
10. La prise en compte des agents en situations particulières,
11. La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles,
12. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical,
13. Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles,
14. Ouverture de négociations par les employeurs publics,
15. Suivi de l'accord,
16. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.

## REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 8 juin 2021,  
3 p.

### Bientôt une « indemnité télétravail » dans la fonction publique

A l'occasion d'un groupe de travail organisé le 8 juin 2021 dans le cadre de la négociation sur l'accord relatif au télétravail dans la fonction publique, les représentants des employeurs et des personnels de la fonction publique ont travaillé sur la prise en charge des coûts et frais liés au télétravail. Le ministère de la transformation et de la fonction publiques envisage la mise en place d'une indemnité forfaitaire, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021, plafonnée à 10 euros par mois pour un jour de télétravail et plus par semaine. Le seuil de

déclenchement de l'indemnité pourrait être fixé à 35 jours de télétravail par an. La mesure aurait vocation à bénéficier aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique. Cependant, s'agissant de la FPT, le dispositif devra s'inscrire dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. Celles-ci auraient la possibilité de transposer le dispositif indemnitaire retenu par l'intermédiaire d'une délibération de l'organe délibérant, adaptée à la réalité locale.

## REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 2 juillet 2021, 4 p.

### Une indemnité télétravail plafonnée à 220 euros annuels et sans seuil de déclenchement

La ministre de la transformation et de la fonction publiques a présenté le contenu de la future « indemnité télétravail » des agents publics. « L'indemnité serait de 2,50 euros par jour de télétravail dans la limite d'un montant de 220 euros annuels ». Par ailleurs, la nouvelle version du projet d'accord sur le télétravail

supprime le seuil de déclenchement de 35 jours de télétravail par an et prévoit un versement trimestriel et non plus annuel. Concernant, la FPT, « la mise en œuvre de cette indemnisation devra s'inscrire dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales ».

## DIALOGUE SOCIAL

### Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique

Ce décret fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Il définit les modalités de négociation des accords, notamment s'agissant de la demande

à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance. Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles ces derniers peuvent être révisés, suspendus et dénoncés.

## TEXTE

(NOR : TFPF2110709D)  
JO, n° 157, 8 juillet 2021,  
texte n° 20

### L'ordonnance du 17 février 2021 : extension substantielle et maîtrisée de la négociation collective

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords

collectifs dans la fonction publique permet une évolution importante

## REVUE DE PRESSE

Actualité juridique – fonctions  
publiques, n° 3, mai-juin 2021,  
p. 133-137

## JURISPRUDENCE

*Cour administrative d'appel de Paris, 11 février 2021, Département du Val-de-Marne, req. n° 18PA03954*

de la question de la valeur normative des accords collectifs dans la fonction publique. Cet article étudie les modifications apportées par cette ordonnance à l'article 8 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obli-

gations des fonctionnaires notamment les domaines et niveaux de négociation concernés ainsi que la nature des accords déterminés.

☞ Voir aussi les *IAJ* de mai 2021, p. 2-12

### Suspension à titre conservatoire d'un adjoint technique territorial refusant de porter les équipements de sécurité acquis par son employeur

Le refus d'un agent de porter son équipement de sécurité (bleu de travail, chaussures de sécurité) et d'effectuer tout travail constitue un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire. De surcroît, ce comportement a gravement perturbé le fonctionnement

des services techniques, ses collègues ayant été contraints de le remplacer pour assurer, en toute sécurité, ses missions. Ce manquement présente ainsi le caractère d'une faute grave justifiant la mesure de suspension à titre conservatoire prononcée à son encontre.

## JURISPRUDENCE

*Cour administrative d'appel de Marseille, 4 mars 2021, Mme A., req. n° 19MA04107*

### Sanction disciplinaire du quatrième groupe à l'encontre d'un agent public ayant manqué à ses obligations professionnelles

Des images extraites d'un système de vidéo-surveillance disposé sur la voie publique constituent des éléments de preuve qui, n'ayant pas été obtenus par des stratagèmes ou des procédés

déloyaux, peuvent légalement être utilisés pour établir la réalité des faits retenus à l'encontre d'un agent dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre du cadre territorial, n°549, juin-juillet 2021, p. 64-65*

### L'exclusion temporaire de fonctions en pratique

Sanction disciplinaire de premier, de deuxième ou de troisième groupe, l'exclusion temporaire de fonctions peut avoir des conséquences sur la situation administrative et financière de l'agent. L'agent sanctionné est, en effet, privé de son droit à rémunération et aux allocations de retour à l'emploi, mais il peut exercer un autre emploi et peut solliciter

le bénéfice du revenu de solidarité active. L'agent concerné peut, par ailleurs, être dispensé partiellement ou en intégralité de l'exécution de la sanction à l'exclusion de certains cas. Enfin, la sanction est normalement immédiatement exécutoire et la circonstance que l'agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exécution de la sanction.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette des communes, n° 25, du 28 juin au 4 juillet 2021, p. 22-24*

### La sanction disciplinaire utilisée à dose homéopathique

Cet article propose une analyse des 7 500 sanctions disciplinaires prononcées, en 2017, dans les collectivités territoriales. Globalement, ces dernières demandent peu des sanctions sévères à l'encontre des agents fautifs, en raison

de la lourdeur des procédures internes qui restent incertaines. Par ailleurs, les employeurs et les syndicats notent qu'il est difficile d'évaluer le bon niveau de sanction faute d'un recensement national.

## REVUE DE PRESSE

*Revue du droit public, n° 3,  
mai-juin 2021, p. 641-673*

### Le tréfonds de la répression disciplinaire des agents publics : la sanction déguisée

La sanction déguisée constitue le domaine d'expression privilégié de la répression disciplinaire des agents publics. Il s'agit, selon l'auteur, d'un « *tour d'escamotage* » de l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'argument de l'intérêt du service, permettant ainsi aux

autorités administratives titulaires de ce pouvoir de s'affranchir des règles qui s'imposent à elles. Or, la répression disciplinaire est une source d'abus et d'arbitraire. Il appartient au juge de cerner de plus près la notion de sanction déguisée.

### DROITS ET OBLIGATIONS

#### Décision du Conseil Constitutionnel du 11 juin 2021 n° 2021-917 QPC relative à l'accès aux données médicales des fonctionnaires lors de l'instruction des demandes de congé pour incapacité temporaire imputable au service

Le Conseil constitutionnel, par sa décision n° 2021-917 QPC du 11 juin 2021, répond à une question prioritaire de constitutionnalité, posée pour l'Union nationale des syndicats autonomes de la fonction publique. Le Conseil constitutionnel censure les dispositions issues de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille

dans la fonction publique qui prévoit la transmission d'informations médicales aux services chargés d'instruire les demandes de congé pour invalidité imputable au service. Il conclut « *que ces dispositions portent une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée protégé par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen* ».

## TEXTE

*(NOR : CSCX21181165)  
JO, n° 135, 12 juin 2021,  
texte n° 83*

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 20 mai 2021,  
p. 3308*

#### Question écrite n° 18799 du 12 novembre 2020 relative aux agressions des agents publics

M. Olivier Rietmann interroge M<sup>me</sup> la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur la capacité des collectivités, en leur qualité d'employeur, à déposer plainte en lieu et place des agents victimes d'agressions. La réponse ministérielle spécifie que si l'agent décide d'ester en justice, la collectivité publique peut le soutenir financièrement, en prenant en charge l'ensemble des frais occasionnés, conformément aux modalités fixées par le décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit. L'administration peut se constituer partie civile devant les juridictions de jugement si elle-même

a subi un préjudice directement causé par l'infraction poursuivie (Cass., 2 sept. 2014, n° 13-84663) mais l'employeur ne peut déposer plainte en lieu et place de ses agents victimes. Néanmoins, dans le cadre du projet de loi confortant le respect des principes républicains une disposition, ayant reçu l'avis favorable du gouvernement, prévoit la possibilité pour l'administration de porter plainte pour les actes commis à l'encontre de ses agents, après recueil du consentement de l'agent. En outre, conformément aux priorités de la ministre en matière de renforcement de la protection fonctionnelle des agents, l'article 5 du projet de loi vise à élargir le dispositif de signalement à la disposition des agents publics qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de

discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, prévu par l'article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aux actes

constitutifs d'atteinte à l'intégrité physique des agents ou aux menaces dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

## JURISPRUDENCE

*Cour administrative d'appel de Nantes, 8 janvier 2021, M<sup>me</sup> A., req. n° 19NT00819*

### Rejet d'une candidature d'un agent souhaitant changer d'affectation au motif qu'il ne répond pas à la règle des deux ans d'ancienneté requise pour obtenir une mobilité interne

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à

moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable. En l'espèce, le refus d'instruire la candidature d'un agent souhaitant changer d'affectation au motif qu'il ne répond pas à la règle des deux ans d'ancienneté requise pour obtenir une mobilité interne, en application des principes de mobilité applicables au sein de la collectivité, constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours et n'entre dans aucun des cas de discrimination prévus par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*Actualité juridique – droit administratif, n° 19, 31 mai 2021, p. 1099-1103*

### Harcèlement, protection fonctionnelle et impartialité

L'auteur commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 2 février 2021, req. n° 19NT01828 relatif à l'octroi de la protection fonctionnelle. Cet arrêt pose la problématique « *de l'autorité pouvant octroyer ou refuser la protection fonctionnelle lorsque cette protection est demandée au titre d'agissements constitutifs de harcèlement moral imputés à l'autorité en principe*

*compétente* ». La cour administrative d'appel de Nantes « *juge qu'un exécutif local était compétent pour statuer sur une demande de protection fonctionnelle présentée par un agent qui lui imputait un harcèlement moral dès lors que l'agent n'apportait pas de circonstances objectives mettant sérieusement en cause le comportement de l'élu* ».

## REVUE DE PRESSE

*Comité interministériel de la laïcité, 2021, 24 p.*

### 17 décisions pour la Laïcité

Dans le cadre de l'installation du Comité interministériel de la laïcité qui remplace l'Observatoire de la laïcité, un plan d'action de 17 mesures pour renforcer le principe de laïcité dans le secteur public, était présenté. Parmi les principales mesures figurent : la formation de tous les agents publics au principe de laïcité, l'installation d'un référent laïcité dans

chaque administration, l'actualisation de la « charte de la laïcité dans les services publics », la création d'un déféré-laïcité ainsi que l'application du principe de laïcité à tous les organismes parapublics et privés chargés d'une mission de service public, mais aussi à tous les délégués de service public.

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 5, mai 2021, p. 217-218*

### Guide pratique de la consultation du FIJAIS : un outil au service du contrôle d'honorabilité par les collectivités locales

Le fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) est une application informatique destinée à prévenir la récidive en facilitant l'identification et la localisation des personnes déjà condamnées ou soupçonnées d'infractions sexuelles ou violentes. Ce fichier se distingue sur plusieurs points de la consultation du casier judiciaire. Cet article s'intéresse

aux modalités de consultation de ce fichier par les collectivités territoriales. L'auteur rappelle la nécessité pour les collectivités locales de consulter ce fichier, qui permet de vérifier « la compatibilité du passé et du présent judiciaire d'un individu avec les fonctions ou activités qu'il prétend vouloir exercer auprès des mineurs », avant toute décision administrative.

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique – fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2021, p. 127-132*

### Le serment professionnel dans la fonction publique

La prestation de serment est requise pour un certain nombre d'agents publics, exerçant le plus souvent des fonctions d'autorité. La prestation de serment est liée aux fonctions que va occuper l'agent et traduit un engagement déontologique de

sa part. Cette étude présente la notion, le champ d'application, le contenu et les principaux aspects du régime du serment professionnel, dans la fonction publique, tels que précisés par la jurisprudence administrative.

## REVUE DE PRESSE

*Haute autorité pour la transparence de la vie publique, 2021, 207 p.*

### Haute autorité pour la transparence de la vie publique : rapport d'activité 2020

Ce rapport rappelle le rôle central joué par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) dans la diffusion d'une culture de l'intégrité au sein de la sphère publique et présente le bilan d'activité de l'institution. L'année 2020 a été marquée par un nombre record de déclarations d'intérêt et de patrimoine. La HATVP formule une série de propositions afin d'améliorer le cadre déontologique et de contrôle des responsables publics notamment la création d'un contrôle de la reconversion professionnelle pour les agents, la simplification des obligations déclaratives des élus locaux, la clarification de la définition de la prise illégale d'intérêt et l'amélioration de la transparence des activités de lobbying. Par ailleurs, la

HATVP souhaiterait pouvoir disposer d'un pouvoir de sanction administrative.

Au sommaire :

1. Contrôler les mobilités entre secteurs public et privé : la prévention des risques d'ordre déontologique et pénal,
2. Accompagner, conseiller et sensibiliser les responsables publics dans le respect de leurs obligations déclaratives,
3. Contrôler le patrimoine et les intérêts des responsables publics,
4. Réguler la représentation d'intérêts,
5. Pouvoirs de contrôle et moyens d'enquête de la Haute autorité,
6. Diffuser l'expertise de la Haute autorité à l'étranger : les relations internationales,
7. Ressources humaines et budgétaires, Annexe : liste des propositions 2020.

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique-collectivités territoriales, n° 6, juin 2021, p. 290-295*

### Des autorisations d'absence de service pour motif religieux

Cet article s'intéresse à l'autorisation d'absence de service pour motif religieux

(AASMR), qui selon l'auteur « constitue une pratique administrative, souvent

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique-collectivités territoriales, n° 6, juin 2021, p. 296-299*

*discrète, pour ne pas dire passée sous silence* ». Il étudie la conciliation entre l'AASMR et les droits et libertés de l'agent

puis l'AASMR en tant qu'expression d'un « *droit sous réserve hiérarchique* ».

### **Cumul d'activités des agents de la FPT : entre interdiction de principe et exercice autorisé, état des lieux des règles applicables**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les règles déontologiques applicables aux agents publics, notamment celles applicables au cumul d'activités. L'auteur de cet article rappelle qu'en matière de cumul d'emplois, la règle est celle de l'interdiction. Il détaille ensuite

les modalités du cumul d'activités privées sans autorisation préalable puis celles soumises à autorisation préalable avant d'aborder le cumul d'emplois publics. Il traite également du temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

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

### **DURÉE DU TRAVAIL**

#### **Question écrite n° 33607 du 3 novembre 2020 relative à la durée maximale du temps de travail quotidien des policiers municipaux**

M<sup>me</sup> Carole Bureau-Bonnard interroge M<sup>me</sup> 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 de l'État, et qui touchent par conséquent la police nationale, ne s'appliquent pas. La réponse ministérielle précise que les dispositions relatives au temps de travail des agents territoriaux sont fixées par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPT. Toutefois, conformément à l'article 1 de ce décret, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant, sont déterminées dans les conditions prévues par le 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, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la FPT. Les garanties minimales en matière de temps de travail dans la FPT sont ainsi celles prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000 précité 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.

## JURISPRUDENCE

*Tribunal administratif de Nantes, 7 avril 2021, Syndicat UNSA-CD 44, req. n° 1703824*

### Plafonnement des jours épargnés sur un compte épargne-temps

Il résulte des dispositions combinées de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 que les collectivités territoriales ont la possibilité de décider, par délibération, de diversifier les modes d'utilisation des jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET) au-delà de 20 jours, en permettant leur indemnisation ou, pour les seuls agents titulaires, leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle. Il en résulte également que les agents peuvent en toute hypothèse maintenir les jours épargnés sur leur CET dans la limite

de 60 jours, qu'une délibération ait ou non été adoptée. En conséquence, si les collectivités territoriales sont compétentes pour déterminer, à compter du 21<sup>e</sup> jour épargné, la manière dont les agents peuvent utiliser les jours placés sur leur CET, elles ne tiennent d'aucune des dispositions précitées le pouvoir de modifier le nombre maximum de jours épargnés, réglementairement fixé à 60 jours. La fixation réglementaire de ce nombre maximum de jours épargnés ne caractérise pas une atteinte illégale au principe de libre administration des collectivités territoriales.

## JURISPRUDENCE

*Cour de justice de l'Union européenne, 9 mars 2021, req. n° C-580/19 et C-344/19*

### La période de garde sous régime d'astreinte, durant laquelle un travailleur doit pouvoir rejoindre les limites de sa ville d'affectation

Une période de garde sous régime d'astreinte, durant laquelle un travailleur doit pouvoir rejoindre les limites de sa ville d'affectation dans un délai de 20 minutes avec sa tenue d'intervention et le véhicule de service mis à sa disposition par son employeur ne constitue dans son intégralité du « temps de travail » que si les contraintes imposées à ce travailleur pendant cette période affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de cette même période, le temps

pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts. Par conséquent, les périodes de garde qui ne satisfont pas à ces conditions pour être qualifiées de « temps de travail » doivent être considérées, à l'exception du temps lié aux prestations de travail effectivement réalisées, comme des « périodes de repos » et être comptabilisées dans le calcul des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire.

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 6, juin 2021, p. 276-280*

### Temps de travail : 1607 heures mais pas que...

La question du temps de travail des fonctionnaires fait l'objet de débats réguliers depuis maintenant plus de vingt ans. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'abrogation des régimes dérogatoires aux 1607 heures imposant aux collectivités territoriales et établissements

publics locaux de définir un régime de travail conforme au droit commun à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes. Cet article met en avant les difficultés liées à la construction et la mise en place des cycles de travail ainsi qu'à la définition du temps de travail effectif.

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 6, juin 2021, p. 280-284*

**Temps partiel dans la FPT : état des lieux**

Le temps partiel est un mode d'aménagement du temps de travail ouvert aux agents publics qui permet aux intéressés de travailler pour une quotité inférieure à la durée légale hebdomadaire de travail et au moins égale à un mi-temps. Cet article présente les différents régimes de temps partiel ; les temps partiels de

« *droit commun* » sur autorisation ou de droit. Il détaille également les régimes particuliers que constituent le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et le temps partiel thérapeutique ainsi que la procédure à mettre en œuvre et la situation statutaire de l'agent à temps partiel.

**FORMATION****Les agents handicapés ou exposés à un risque d'usure bénéficient d'un accès prioritaire à la formation**

Cet article présente les principales dispositions de l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle. Cette ordonnance crée un nouvel article 22 *quinquies* dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des

fonctionnaires renforçant le droit à la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou les plus exposés aux risques d'usure professionnelle. Ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires comme aux agents contractuels.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1725, 4 juin 2021, p. 4*

**INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE****La reconnaissance en accident de trajet d'un départ vers le lieu de travail**

Pour que soit reconnue l'existence d'un accident de trajet lors d'un départ vers le lieu de travail, il faut que le trajet du domicile au lieu de destination ait commencé. Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur de son domicile ou

de sa propriété. Dès lors, alors même que l'intéressé avait sorti son véhicule sur la voie publique en vue de son départ et ne se trouvait à nouveau dans sa propriété que pour fermer la porte de son garage, l'accident ne présente pas le caractère d'un accident de service.

## JURISPRUDENCE

*Conseil d'État, 12 février 2021, Ministre de l'intérieur, req. n° 430112*

**Repenser la santé au travail et les organisations à l'aune de la Covid-19**

Dans cette étude, l'Observatoire de la Mutuelle nationale territoriale (MNT) s'intéresse à la manière dont les collectivités ont géré la santé de leurs personnels tout au long de la pandémie. Les auteurs de l'étude, constatent que la santé physique des agents s'est imposée comme une priorité, dès le début de la

crise, dans la plupart des collectivités. Cependant, la prise en compte de la protection des agents a été plus importante dans les collectivités où la santé était une priorité de la gestion RH avant la pandémie. Pour ces derniers, la crise du Covid-19 « *constitue une opportunité pour les agents et managers de se saisir*

## REVUE DE PRESSE

*Mutuelle nationale territoriale, 2021, 61 p.*

de la question de la santé au travail». Les auteurs de cette étude formulent plusieurs recommandations opérationnelles

à l'usage des décideurs territoriaux publics.

## REVUE DE PRESSE

*Sofaxis, 2021, 32 p.*

### Panorama 2021 : qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales

Cette 20<sup>e</sup> édition présente, en quatre axes, les statistiques d'absences au travail pour raison de santé en 2020, l'impact de la pandémie de Covid sur ces absences, la mutation confirmée du «risque long» en maladie et les enjeux de la réforme sur la protection sociale complémentaire (PSC). Cette étude montre une augmentation du taux d'absentéisme en 2020, s'établissant à 9,5 % contre 9,2 % en 2019. Comme chaque année, la maladie ordinaire, en augmentation, représente la part la plus importante de

l'absentéisme avec 53 %. Par ailleurs, la gravité des arrêts poursuit son évolution à la hausse pour atteindre 49 jours en moyenne en 2020. Alors qu'elle s'était stabilisée depuis la nouvelle mise en place du jour de carence en 2018, la maladie ordinaire repart à la hausse en 2020 sous l'effet de la pandémie. Plus d'agents ont été absents en maladie ordinaire et les durées d'absence ont progressé. Dans la dernière partie de cette étude, Sofaxis expose les principaux enjeux de la réforme de la PSC.

## INSTANCES CONSULTATIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1724, 2 juin 2021, p. 6-7*

### Les élections et le fonctionnement du comité social territorial

Cet article analyse les modalités de fonctionnement des comités sociaux territoriaux (CST), issus de la fusion des comités techniques avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), prévue par l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics réécrit l'ensemble du dispositif électif et de fonctionnement, reprenant la plupart des règles antérieures.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1726, 22 juin 2021, p. 6-7*

### Les compétences du comité social et de la formation spécialisée

Cet article analyse les compétences des comités sociaux territoriaux (CST) et de la formation spécialisée, issus de la fusion des comités techniques avec les comités d'hygiène, de sécurité et de

conditions de travail (CHSCT), prévue par l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1725, 15 juin 2021, p. 6-7*

### Le déroulement des séances du comité social et de la formation spécialisée

Le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs

établissements publics crée des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail, au sein

de ces comités sociaux territoriaux, dans les collectivités de plus de deux cents agents. Ce texte définit l'ensemble des

modalités de fonctionnement de ces formations spécialisées, notamment le déroulement des séances.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre du cadre territorial, n° 549, juin-juillet 2021, p. 66-68*

### Quelles seront les attributions des futurs comités sociaux territoriaux ?

Cet article présente les attributions des comités sociaux territoriaux, créés par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pour remplacer les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ce comité débattera chaque année sur les bilans annuels et l'évolution des politiques RH. Par ailleurs, des formations spécialisées

seront créées, dans les collectivités territoriales et les établissements qui emploient au moins 200 agents, pour connaître des questions relatives « à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ».

## INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

## TEXTE

*Communiqué de presse du CSFPT du 30 juin 2021*

### Séance du CSFPT du 30 juin 2021

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 30 juin dernier, sous la présidence de Philippe Laurent, maire de Sceaux, qui avait convié Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques à participer à cette séance. Le président du CSFPT a souligné de nombreux sujets qui préoccupent actuellement agents et employeurs, parmi lesquels la question de la revalorisation du point d'indice, en notant que malgré des « hausses avec des mesures catégorielles, souvent justifiées », mises en œuvre par les différents gouvernements, « de nouveaux décalages et de nouvelles demandes, légitimes » apparaissent. Ce dernier a, en outre, évoqué la question du financement de l'apprentissage dans les collectivités locales, celui de la protection sociale complémentaire (PSC) par les employeurs territoriaux ou encore la définition d'un « cadre réglementaire global » du télétravail dans la FPT. 3 projets de textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance. Le premier est un projet de décret relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service

de la direction interdépartementale des routes Est et de la direction régionale de l'environnement de l'aménagement et du logement Grand Est chargés d'exercer les compétences transférées à la Collectivité européenne d'Alsace et à l'Eurométropole de Strasbourg dans le cadre de la loi n° 2019-816 du 2 août 2019 relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace. Ce projet de texte, déjà présenté à la séance du 27 mai dernier, a de nouveau reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (14) du collège des employeurs, avis défavorable unanime (19) du collège des organisations syndicales. Le deuxième projet de texte est un projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixant les dispositions relatives à ces emplois. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (15) du collège des employeurs, avis défavorable unanime (19) du collège des organisations syndicales. Le troisième projet de décret porte sur le temps partiel pour raison

thérapeutique dans la FPT et fixe, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la FPT, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Ce projet de

texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (7) du collège des employeurs, 17 avis défavorables et 2 abstentions du collège des organisations syndicales.

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

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

#### TEXTE

(NOR : MTRD2112518A)  
JO, n° 134, 11 juin 2021,  
texte n° 19

Cet arrêté prévoit que le montant total annuel maximal des dépenses acquittées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) aux centres de formation d'apprentis, afin de participer au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, est fixé à 25 millions d'euros pour l'année

2021 comme pour l'année 2020. Ce texte est pris en application de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

#### REVUE DE PRESSE

CNFPT, 2021, 84 p.

### Rapport d'activité 2020

En 2020, l'activité du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a été fortement impactée par la crise sanitaire. Ce rapport présente les orientations stratégiques de 2020 modelées au rythme de l'actualité de la Covid-19 : sécuriser les carrières des stagiaires et des élèves, accompagner et soutenir les collectivités, innover et adapter en continu les contenus et les modalités des formations, préserver la sécurité des stagiaires et des agents pour assurer une continuité de service, et enfin, participer en solidarité active à la prise en charge des conséquences sociales de la crise. L'année 2020 a été marquée par une diminution globale du nombre de stagiaires : 576 567 contre plus d'un million en 2019. Le nombre de journées

de formation organisées est également en repli de 38 % par rapport à 2019. Cette baisse s'explique par la suspension des formations en présentiel liées aux deux confinements mais aussi à l'instauration de mesures sanitaires limitant les capacités d'accueil ainsi qu'un taux d'absentéisme important. Face à la crise sanitaire, l'établissement s'est mobilisé pour développer son offre à distance et garantir la continuité du service public de la formation. 49 957 webinaires et classes virtuelles ont ainsi été déployés en 2020 contre 6 501 en 2019.

**POSITIONS**

## TEXTE

(NOR : TFPF2109959D)  
JO, n° 151, 1<sup>er</sup> juillet 2021,  
texte n° 42

**Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État**

Ce décret détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'État, les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un

enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les modalités d'utilisation de ces congés.

## TEXTE

(NOR : TERB2114182D)  
JO, n° 150, 30 juin 2021,  
texte n° 60

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

Ce décret détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de la FPT, les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue

de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les modalités d'utilisation de ces congés.

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 24 juin 2021,  
p. 3961

**Question écrite n° 19300 du 3 décembre 2020 relative aux relations entre un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et un syndicat de communes**

M. Hervé Maurey souhaiterait connaître le cadre juridique et financier qui permettrait à un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI-FP) de mettre à disposition d'un syndicat intercommunal à vocation scolaire (SIVOS) des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales rappelle que, lors d'un transfert de compétences d'une commune à un EPCI, une commune peut conserver tout ou partie du service concerné par le transfert

de compétences, à raison du caractère partiel de ce dernier. L'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit ainsi que lorsqu'une commune a conservé tout ou partie de ses services, ces services sont en tout ou partie mis à disposition de l'EPCI auquel la commune adhère pour l'exercice des compétences de celui-ci. Ainsi, les agents publics qui n'ont pu faire l'objet d'un transfert sont mis à disposition de l'établissement, à titre individuel, et ne peuvent faire ensuite l'objet d'une double mise à disposition.

## JURISPRUDENCE

Conseil d'État, 26 janvier 2021,  
M. C., req. n° 430790

**Placement provisoire d'un agent en position de disponibilité d'office en cas d'épuisement de ses droits à congé de longue durée**

Si l'agent a épuisé ses droits à congé de longue durée et ne peut reprendre le service en raison de l'avis défavorable du comité médical, la circonstance que l'administration ait saisi le comité médical supérieur ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé soit placé de manière

provisoire, sous réserve de régularisation ultérieure, en disponibilité d'office. Bien que cette décision requière l'avis préalable de la commission de réforme, cette exigence n'est toutefois pas applicable à une décision provisoire prise dans l'attente de l'avis du comité

médical supérieur, l'avis de la commission de réforme, puis la décision définitive elle-même, ne pouvant intervenir

qu'après que ce comité se sera prononcé sur l'inaptitude présumée de l'agent.

## JURISPRUDENCE

*Cour de cassation, 7 janvier 2021, Groupement d'intérêt public Habitat et interventions sociales, req. n° 19-24.155*

### Versement des indemnités journalières à un agent contractuel employé par un groupement d'intérêt public

Pour l'attribution des indemnités journalières de l'assurance maladie du régime général, l'agent contractuel placé en congé de grave maladie (CGM) est tenu aux obligations prévues par le code de la sécurité sociale, prévoyant notamment l'envoi à la CPAM des avis de prolongation d'arrêt de travail, la procédure prévue par le décret relatif aux agents contractuels

de droit public ayant pour objet exclusif l'admission de l'agent au bénéfice du CGM. Par suite, l'agent placé en CGM qui n'a pas transmis de prolongations d'arrêt de travail à la CPAM ne peut prétendre au versement d'indemnités journalières, de même que l'employeur qui a continué à lui verser son traitement ne peut lui être subrogé pour percevoir ces indemnités.

## REVUE DE PRESSE

*Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2021, 24 p.*

### Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique

Principalement destiné aux services gestionnaires, ce guide détaille les nouvelles dispositions entrées en vigueur depuis le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme du congé bonifié dans la fonction publique. Il donne des précisions sur le champ des bénéficiaires possibles des congés bonifiés, les modalités d'ouverture des droits, l'instruction des demandes, la durée des congés, les modalités de prise en charge des frais

de transport, la rémunération durant le congé ou encore les modalités de mise en œuvre de la réforme. Ce guide constitue, par ailleurs, une ressource d'accompagnement en proposant des solutions opérationnelles pour la conception et l'évolution de la prise en charge des demandes de congés bonifiés, des éléments utiles à la réflexion et des outils à vocation pratique.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 28 juin 2021, 3 p.*

### Service national universel : 60 jours de congés pour les agents encadrants

Le Conseil commun de la fonction publique a examiné le 28 juin 2021 un projet de texte délimitant les jours de congés qui permettront aux agents qui le souhaitent d'encadrer un jeune volontaire durant son Service national

universel (SNU). Ainsi, les agents encadrants pourront bénéficier d'un congé payé pour accomplir une « période d'activité en qualité de personnel encadrant du service national universel » d'une durée maximum de 60 jours par an.

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique-collectivités territoriales, n° 6, juin 2021, p. 284-289*

### Le point sur les autorisations spéciales d'absence

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont définies à l'article 59 modifié de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Leur régime juridique varie en fonction de la nature de l'autorisation demandée ce qui complexifie leur appréhension.

Après avoir défini les caractéristiques générales des autorisations spéciales d'absence, l'auteur de cet article analyse les différentes catégories d'autorisations d'absence, en lien ou non avec le service. Il étudie par ailleurs les autorisations d'absence délivrées durant la période d'urgence sanitaire.

## REVUE DE PRESSE

*Liaisons sociales Quotidien,  
n° 108, 14 juin 2021, 6 p.*

### Les nouvelles modalités de prise du congé de paternité : les règles applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et son décret d'application n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ont modifié les modalités de prise du congé pour les enfants nés et adoptés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021. La durée du congé de paternité et d'accueil

de l'enfant sera ainsi portée à 25 jours. Quatre jours devront être pris à la naissance, le reste pourra être pris plus tard et être fractionné dans les six mois suivant la naissance. Ce dossier fait le point sur les nouvelles règles applicables : les bénéficiaires de ce congé, sa durée, les démarches à effectuer, l'indemnisation prévue et la situation du salarié pendant le congé de paternité.

### PROTECTION SOCIALE – ACTION SOCIALE

#### Foire aux questions (FAQ) : modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé au cours de l'année 2021 : version du 29 avril 2021

## TEXTE

*DGAFP, 2021, 3 p.*

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), dans cette foire aux questions, précise les modifications apportées temporairement au capital décès pour les agents publics par le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé.

Ce texte prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès. La FAQ répond aux questions concernant l'objet de la réforme temporaire, les personnes concernées, le champ d'application, la situation des agents stagiaires et en disponibilité.

#### Réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique : un bien pour un mal ?

## REVUE DE PRESSE

*Droit social, n° 5, mai 2021,  
p. 469-470*

L'auteur de cet article propose une courte analyse des points de convergence entre le secteur public et le secteur privé dans

le domaine de la protection sociale complémentaire.

### RÉMUNÉRATION, INDEMNISATION, AVANTAGE EN NATURE

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

## TEXTE

*(NOR : TERB2118672A)  
JO, n° 146, 25 juin 2021,  
texte n° 20*

Ce texte établit le calcul du remboursement de la rémunération nette des agents membres des différentes organisations

syndicales dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE*JO Sénat, 3 juin 2021, p. 3569***Question écrite n° 22839 du 13 mai 2021 relative  
au décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au forfait mobilités  
durables et au mode de transport alternatif et durable**

La réponse ministérielle précise qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 les engins de déplacement personnels motorisés des particuliers tels que les trottinettes électriques, gyropodes ou gyroroues seront

inclus dans le forfait mobilités durables, conformément à l'article 119 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.

## JURISPRUDENCE

*Tribunal judiciaire, 10 mars 2021,  
req. n° RG20/09616***L'attribution de titres-restaurant aux télétravailleurs**

Les télétravailleurs doivent bénéficier des tickets restaurant si leurs conditions de travail sont équivalentes à ceux travaillant sur site sans restaurant d'entreprise. Pour autant, l'objectif poursuivi par l'employeur en finançant les titres

restaurant en tout ou en partie est de permettre à ses salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile.

## JURISPRUDENCE

*Conseil d'État, 26 janvier 2021,  
M. A., req. n° 433426***La détermination du droit au supplément familial de traitement  
des fonctionnaires**

Il découle des dispositions combinées des articles L. 512-3 et R. 512-2 du code de la sécurité sociale qu'un enfant de plus de vingt ans ne peut être regardé comme un enfant à charge pour la détermination du droit au supplément familial de traitement des fonctionnaires, alors même que, par dérogation, cet âge limite peut excéder vingt ans pour l'attribution de

certaines prestations familiales, dans la mesure où ces règles dérogatoires ne figurent pas au titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale. Par ailleurs, le recul de l'âge limite au-delà des 20 ans de l'enfant pour le considérer à charge ne s'applique pas pour la détermination du droit au supplément familial de traitement des fonctionnaires.

## REVUE DE PRESSE

*Direction générale de  
l'administration et de la fonction  
publique, 2021, 34 p.***Modalités de calcul et de versement du supplément familial  
de traitement**

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a publié un guide relatif au calcul du supplément familial de traitement (SFT), en cas de résidence alternée de l'enfant. Afin d'assurer une application homogène de ce dispositif indemnitaire au sein des

trois versants de la fonction publique, ce guide décline les différentes modalités d'attribution du SFT en fonction de la situation professionnelle et familiale des parents. Par ailleurs, le guide rappelle le cadre d'éligibilité du SFT et en précise les modalités de gestion.

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique – collectivités  
territoriales, n° 5, mai 2021,  
p. 241-245***Logements de fonction des communes et contrôle  
des chambres régionales et territoriales des comptes**

Les chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC), dans leurs rapports d'observations définitives rendus publics, opèrent un contrôle sur les logements de fonction au sein de

l'administration, en analysant les logements concédés pour nécessité absolue de service et ceux attribués par une convention d'occupation précaire. Cet article fait également le point sur le

décret du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement et ses impacts sur les agents territoriaux bénéficiant d'un logement de fonction.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 6 juillet 2021, 4 p.*

### Salaires : les annonces pour la territoriale

À l'issue de la conférence sur les perspectives salariales du 6 juillet dernier, la ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin n'a pas annoncé de revalorisation du point d'indice mais a présenté une série de mesures ciblant essentiellement les agents les moins bien payés et certains métiers. Les principales mesures concernent la bonification de l'ancienneté et l'accélération des carrières. Par ailleurs, afin d'agir sur l'attractivité de la fonction publique, des groupes de travail, portant

sur la refonte probable des grilles indiciaires, la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes et la progression des carrières, seront organisés à compter du mois de septembre 2021 jusqu'au mois de mars 2022. Globalement déçues par l'absence de mesures générales, les organisations syndicales soulignent toutefois « *de grosses avancées* » et saluent « *l'accélération des carrières des agents de catégorie C des trois versants de la fonction publique, y compris les agents territoriaux* ».

## REVUE DE PRESSE

*Insee Première, n° 1869, juillet 2021, 4 p.*

### Les salaires dans la FPT : en 2019, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros constants

En 2019, un agent de la fonction publique territoriale percevait en moyenne 1 993 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP), soit une augmentation de 0,4 % en euros constants, après une baisse de 0,9 % en 2018. Pour les non-fonctionnaires, le salaire augmente plus franchement (+ 0,9 %), principalement du fait du fort recul du nombre de contrats aidés. Cette progression s'explique notamment par la reprise de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) pour les fonctionnaires, ainsi que la nouvelle exonération des cotisations sociales salariales sur les heures supplémentaires pour les agents concernés de la fonction

publique. Les principaux employeurs de la FPT sont les communes (53 % de l'emploi total en EQTP), les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (14 %) et les départements (13 %). Le salaire moyen de la catégorie A recule de 7,4 % pour atteindre 3 202 euros, tandis que la catégorie B progresse légèrement de 0,6 % pour s'élever à 2 410 euros. Par ailleurs, à profil identique, les femmes perçoivent en moyenne 5,0 % de moins que les hommes. L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la FPT s'explique pour près de la moitié par des différences de positions professionnelles.

## RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

## REVUE DE PRESSE

*Villes de France, 2021, 4 p.*

### Résultats de l'enquête de Villes de France sur les budgets et orientations RH

Une étude menée par l'association Villes de France précise « *qu'en 2020, le taux d'absentéisme dans les villes moyennes est resté relativement important, proche*

*de 8 %* », au sein des villes enquêtées, en conformité avec la tendance affectant les collectivités locales. Ce taux est plus élevé au sein des catégories C

en raison de l'âge et de la pénibilité du métier. L'étude pointe de nombreuses disparités entre les communes notamment concernant la gestion des heures supplémentaires et des remplacements. L'étude mentionne que le nombre moyen d'équivalent temps plein (ETP) pour une

ville type de 35 715 habitants est de 627 agents et que la majorité des villes ont un taux d'administration qui s'échelonne de 15 à 20 agents pour 1 000 habitants. Par ailleurs, les transferts de compétences sont peu nombreux, avec moins d'une collectivité sur dix concernée en 2021.

## REVUE DE PRESSE

---

*Editions Weka, 2021,  
43 p.*

### **Jeunes agents : réussir sa première prise de poste dans la fonction publique**

---

Ce livre blanc réunit les réflexions et conseils pratiques destinés tant aux directions des ressources humaines qu'aux nouveaux ou futurs agents publics. L'intégration d'un nouvel agent, jeune de surcroît, est importante pour l'embauché mais est également stratégique pour la collectivité, dans le prolongement du recrutement. Dans un contexte où la concurrence entre les collectivités en matière de recrutement ne cesse de croître, cette intégration est plus que jamais essentielle. Enfin, le rapport au travail a profondément évolué suite à la crise sanitaire et les organisations territoriales éprouvent des difficultés à recruter sur tous les postes car les agents ont de nouveaux souhaits.

Au sommaire :

- Jeunes agents : réussir sa première prise de poste dans la Fonction publique,
- La prise de poste d'un primo-accédant à la Fonction publique,
- Organiser l'arrivée d'un agent,
- Recruter un agent titulaire,
- Entretien de recrutement dans la Fonction publique : la DGAFP propose un simulateur d'entretiens d'embauche en ligne,
- Les outils mis à disposition pour l'accueil des nouveaux agents,
- Guide du candidat 2020-2021 pour intégrer la fonction publique. ●



**ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES**

TEXTE

(NOR : TFPF2112601R)  
JO, n° 127, 3 juin 2021,  
texte n° 20

**Ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État**

Prise sur le fondement de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et dans le prolongement de l'ordonnance du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public, cette ordonnance pose le cadre de la transformation en matière de formation et de déroulement des parcours de carrière. Le chapitre Ier, relatif aux dispositions générales, vise à reconnaître les spécificités de l'encadrement supérieur au sein de la fonction publique de l'État. L'Institut national du service public (INSP), établissement public de l'État, placé sous la tutelle du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique, est créé. Il devient l'opérateur de formation initiale et continue de l'encadrement supérieur, ouvert sur le monde académique et à

l'international. Le chapitre II est relatif au recrutement et à la mobilité des membres des juridictions administratives et financières. Il modifie les dispositions applicables aux membres du Conseil d'État, aux magistrats de la Cour des comptes, aux magistrats des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel et aux magistrats des chambres régionales et territoriales des comptes, en tenant compte des garanties d'indépendance attachées à l'exercice des fonctions juridictionnelles, dans le respect des exigences constitutionnelles et conventionnelles. Enfin, le chapitre III, relatif aux dispositions transitoires et finales, regroupe les mesures d'entrée en vigueur, les mesures transitoires et les mesures d'abrogation.

TEXTE

Défenseur des droits, 15 avril 2021,  
9 p.

**Décision du Défenseur des droits n° 2021-092 du 15 avril 2021 relative à un refus d'engagement à servir dans la réserve de la gendarmerie eu égard à une affection au diabète de type 2**

La Défenseure des droits, dans cette décision, considère que refuser un engagement à servir dans la réserve de la gendarmerie eu égard à une affection au diabète de type 2 est constitutif d'une discrimination fondée sur l'état

de santé. Elle précise que «l'appréciation des conditions particulières d'aptitude doit se faire au regard de la capacité réelle à exercer les fonctions et non pas in abstracto sans lien avec ces dernières».

REVUE DE PRESSE

*Insee Première, n° 1861, juin 2021, 4 p.*

**Les salaires dans la fonction publique de l'État : en 2019, tous statuts civils confondus, le salaire net moyen est quasi stable en euros constants**

Selon une étude publiée par l'Insee, en 2019, les agents de la fonction publique de l'État percevaient en moyenne 2 599 euros nets par mois en équivalent temps plein. En euros courants, le salaire net moyen a augmenté de 1,0 % en 2019 et en euros constants (corrigé de la hausse des prix), il est quasiment stable (- 0,1 %), après avoir diminué de 1,2 % en 2018. La note de l'Insee relève

par ailleurs une légère progression des inégalités salariales et un écart salarial entre les femmes et les hommes. Ainsi, le salaire net des femmes reste « inférieur de 13,6 % en moyenne à celui des hommes, soit légèrement plus qu'en 2018. L'écart moyen est plus marqué au sein des salariés de catégorie A (15,7 %) et de catégorie C (15,5 %) que pour ceux de catégorie B (9,5 %).

**ADMINISTRATION**

**Le foisonnement d'agents disposant de pouvoirs d'enquête inquiète le Conseil d'État**

REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 9 juillet 2021, 2 p.*

Le Conseil d'État a publié une étude sur les pouvoirs de contrôle et d'enquête de l'administration vis-à-vis des entreprises et des citoyens. Quatre domaines sont majoritairement concernés par ces contrôles : finances publiques et sécurité sociale ; santé, sécurité et environnement ; protection des consommateurs et concurrence ; droits et libertés. Le

Conseil d'État constate la stratification et la multiplication des pouvoirs donnés aux administrations et l'absence de vision d'ensemble. Afin d'améliorer le déroulement et l'efficacité de ces contrôles, ce dernier propose notamment une harmonisation des usages et une simplification des attributions et des compétences.

**COMPÉTENCES DES COLLECTIVITÉS**

**Instruction du gouvernement du 12 mai 2021 relative à la mise en œuvre des expérimentations engagées sur le fondement du quatrième alinéa de l'article 72 de la Constitution**

TEXTE

*(NOR : TERB2115000J)  
Site de Maire-Info, 6 juillet 2020, 15 p.*

Cette instruction expose les évolutions apportées au droit à l'expérimentation des collectivités territoriales et de leurs groupements par la loi organique n°2021-467 du 19 avril 2021 relative à la simplification des expérimentations engagées sur le fondement du quatrième alinéa de l'article 72 de la Constitution, et précise les modalités de sa mise en œuvre, en particulier la mise en place de guichets locaux d'appui au sein des préfectures de département. La circulaire précise que « outre la prolongation ou la modification

de l'expérimentation, le maintien et la généralisation des mesures prises à titre expérimental à l'ensemble du territoire national, ou l'abandon de l'expérimentation, il est désormais possible de maintenir les mesures prises à titre expérimental dans toutes les collectivités territoriales ou groupements ayant participé à l'expérimentation, ou dans certains d'entre eux seulement, et de les étendre à d'autres, dans le respect du principe constitutionnel d'égalité. » Cette instruction précise également le cadre juridique réalisé par

la loi organique du 19 avril 2021 précitée, pour favoriser le recours aux

expérimentations par les collectivités territoriales et leurs groupements.

## DÉCENTRALISATION

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*Document du Sénat, n°144,  
21 juillet 2021, 217 p.*

### **Projet de loi relatif à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, adopté par le Sénat en première lecture**

Un ou plusieurs conseils départementaux peuvent présenter des propositions tendant à modifier ou à adapter des dispositions législatives ou réglementaires, concernant leurs compétences, leur organisation et leur fonctionnement (art. 1<sup>er bis</sup>). Sous réserve des missions de l'État, la région assure la coordination des acteurs du service public de l'emploi (art. 3 ter). Une ou plusieurs communes membres d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre peuvent transférer à ce dernier, en tout ou partie, certaines compétences dont le transfert n'est pas prévu par la loi ou par la décision institutionnelle ainsi que les biens, équipements ou services publics nécessaires à leur exercice (art. 4 bis). Il est institué auprès du représentant de l'État, dans chaque département, une conférence de dialogue compétente pour donner un avis sur des cas complexes d'interprétation des normes, de mise en œuvre de dispositions législatives ou réglementaires, pour identifier les difficultés locales en la matière, pour porter ces difficultés à la connaissance de l'administration centrale et pour faire des propositions de simplification. Elle est saisie par le représentant de l'État dans le département, l'un de ses membres, tout maire ou tout président d'EPCI (art. 4 quater). À titre expérimental, et pour une durée de huit ans, les régions volontaires peuvent se voir transférer des autoroutes, routes et portions de voies non concédées relevant du domaine public routier national situées sur leur territoire (art. 7). Dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, le gouvernement dépose un rapport sur

le bureau des deux assemblées parlementaires retraçant les perspectives du transfert de la médecine scolaire aux départements, son coût, les modalités envisagées de recrutement et de gestion des personnels et les améliorations attendues sur le fonctionnement des différentes actions menées dans le cadre de la médecine scolaire. Ce rapport donne lieu à un débat en séance publique dans chacune des deux assemblées (art. 41 A). L'article 41, qui prévoit l'expérimentation de l'octroi d'un pouvoir d'instruction des présidents de conseils départementaux et régionaux sur les gestionnaires de collèges et lycées, est supprimé. Dans les domaines de compétence des collectivités territoriales pour lesquels le législateur a confié au pouvoir réglementaire national l'application des dispositions législatives, le représentant de l'État peut autoriser, par arrêté motivé, les collectivités territoriales ou leurs groupements à déroger aux règles fixées par voie réglementaire (art. 46 bis). Les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics, les services d'incendie et de secours, les centres départementaux de gestion, le Centre national de la fonction publique territoriale, notamment, peuvent, par délibération de leur assemblée délibérante, choisir d'adopter le cadre budgétaire et comptable M57, sous réserve d'exceptions. Ces dispositions seront précisées par décret et applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (art. 53 bis). Les gardes champêtres, recrutés par une commune ou mis à disposition, peuvent assurer l'exécution des décisions de police administrative prises par un EPCI à fiscalité propre (art. 55 modifiant l'article L. 5211-9-2 du

code général des collectivités territoriales). En fonction de la mission réalisée, les agents des services communs sont placés sous l'autorité fonctionnelle du maire ou sous celle du président de l'EPCI à fiscalité propre (art. 55 bis modifiant l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales). Les agents du service de gestion des eaux pluviales urbaines ont accès aux propriétés privées pour assurer le contrôle du raccordement des immeubles au réseau public de collecte (art. 64 bis modifiant l'article L. 1331-11 du code de la santé publique). Les fonctionnaires territoriaux des communes de plus de 3 500

habitants, des départements, des régions et des EPCI à fiscalité propre peuvent être mis à disposition de personnes morales relevant des catégories mentionnées au a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique. Un décret précise les modalités d'application du présent article (art. 69). Aucune déclaration de situation patrimoniale n'est exigée d'un fonctionnaire ayant occupé une fonction moins de deux mois (art. 73 septies modifiant, notamment, l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

## REVUE DE PRESSE

*Inspection générale de l'administration, 2021, 86 p.*

### **Le pouvoir réglementaire des collectivités territoriales : enjeux et perspectives**

Le projet de loi relatif à la différenciation, à la décentralisation, à la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dit «*projet de loi 4D*» prévoit, notamment, d'accroître la capacité des collectivités territoriales à adapter le cadre réglementaire national dans leur champ de compétences. Les auteurs

expliquent, tout d'abord, que le concept de pouvoir réglementaire local reste «*encore flou pour beaucoup de praticiens du local*». Puis, ils recensent «*les prérogatives réglementaires qui pourraient être conférées aux collectivités territoriales*» et identifient «*les conditions nécessaires pour qu'elles puissent assumer pleinement ces responsabilités*».

## DISCRIMINATION

## REVUE DE PRESSE

*Défenseur des droits, 2021, 19 p.*

### **Consultation citoyenne sur les discriminations : recommandations et propositions du Défenseur des droits**

La Défenseuse des droits, Claire Hédon, a remis une contribution à la consultation citoyenne sur les discriminations. Cette dernière formule une série de recommandations transversales et spécifiques, dont, pour les secteurs privé et public, «*l'amélioration de la protection des victimes de harcèlement*» et «*la garantie de l'égalité salariale et de la carrière*». Par ailleurs, elle préconise

l'élargissement des «*dispositifs internes aux organisations, obligatoires ou volontaires, centrés sur les violences sexuelles et sexistes aux situations de discriminations*». Concernant la fonction publique, elle précise que l'État en tant qu'employeur «*doit améliorer la protection fonctionnelle des agents publics victimes de discrimination et/ou de harcèlement*».

## DOCUMENTS ADMINISTRATIFS / ACCÈS ET COMMUNICATION

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*La Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 22, 31 mai 2021, p. 22-25*

### Que reste-t-il du principe de communicabilité du bulletin de paie si les mentions relatives aux heures supplémentaires doivent nécessairement être occultées ?

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 4 novembre 2020, req. n° 427401, relatif à la communication d'un bulletin de salaire d'un agent public. Cette décision marque un *statu quo* du raisonnement en matière de communicabilité des données personnelles relatives à la situation professionnelle des agents publics. Le Conseil d'État a décidé que les mentions

relatives à toutes les heures supplémentaires et, par suite, à la rémunération nette sont susceptibles de révéler une appréciation sur la manière de servir. Face au rejet de la double proposition du rapporteur public, l'auteur appelle à une appréciation mesurée de l'incommunicabilité des heures supplémentaires.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 1<sup>er</sup> juin 2021, 4 p.*

### Délibérations, arrêtés, budgets... quel accès citoyen à ces documents ?

Cet article décrypte les obligations auxquelles sont soumises les collectivités en matière d'accessibilité de leurs documents administratifs et plus particulièrement les modalités d'accès aux arrêtés du maire, aux délibérations des collectivités, aux budgets et aux comptes. L'article rappelle que «*la communication*

*des délibérations des collectivités territoriales, des documents budgétaires et comptables relève d'une législation spéciale du code général des collectivités territoriales pour laquelle la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) est compétente pour statuer*».

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## TEXTE

(NOR : CHA2108614D)  
JO, n° 160, 11 juillet 2021,  
texte n° 25

### Décret n° 2021-921 du 9 juillet 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Ce décret tire les conséquences du rapprochement du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, prévu par l'article 20 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de

l'action publique. Il fixe la nouvelle composition du Haut Conseil, les modalités de désignation de ses membres et leur répartition en formations spécialisées ainsi que ses modalités de fonctionnement.

## REVUE DE PRESSE

*Observatoire des territoires, 2021, 36 p.*

### La dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes : découvrez la dernière fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires

La participation des femmes à la population active est aujourd'hui presque équivalente à celle des hommes (49% de femmes contre 51% d'hommes). Cependant, en France comme dans tous

les pays européens, les conditions d'emploi des femmes sont moins favorables que celles des hommes (davantage de recours au temps partiel, une précarité de l'emploi accrue...), contribuant

à expliquer un écart de rémunération qui peine à se résorber (environ 25 % de moins). Cependant, les femmes ne sont pas confrontées aux mêmes difficultés suivant les territoires où elles résident et les freins territoriaux à l'amélioration de leur accès à l'emploi ne sont pas de même nature selon les territoires. En effet, dans les territoires ruraux, l'emploi féminin est concentré dans un nombre plus réduit de secteurs d'activité, plus souvent pourvoyeurs d'emplois précaires ou affectés par des horaires irréguliers. Dans les territoires urbains, les inégalités sociales sont plus marquées et les

tensions sur le marché de l'emploi se traduisent par une plus grande probabilité pour les femmes de traverser des périodes de chômage, voire d'inactivité, malgré une offre d'emploi plus diversifiée.

Au sommaire :

- L'accès à l'emploi des femmes en Europe,
- En France, la persistance d'un accès à l'emploi dégradé pour les femmes,
- Une analyse territoriale des freins à l'emploi des femmes.

## REVUE DE PRESSE

*Dares, Document d'étude, n° 248, juillet 2021, 39 p.*

### Formation et progression professionnelle continue : quelles logiques pour les femmes et les hommes ?

La présente étude analyse la dimension sexuée de la formation qui constitue un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À partir de l'enquête Formation et qualification professionnelle menée par l'Insee en 2014/2015, cette étude répond à différentes questions : les actions de formation se déroulent-elles avec les mêmes objectifs pour les femmes et les hommes ? Ont-elles les mêmes effets sur leur évolution professionnelle ? Sont-elles plus

fréquentes en préparation d'une mobilité ou après une promotion ou un changement de poste ? Parmi les principaux constats de l'étude les auteurs notent que les logiques liant formation et progression professionnelle qui prévalent sur la première moitié des années 2010 apparaissent ainsi différentes pour les femmes et les hommes salariés en fonction de leur groupe socioprofessionnel.

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*Document du Sénat, n° 130, 29 juin 2021, 357 p.*

### ENVIRONNEMENT

#### Projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, adopté par le Sénat en première lecture

En cas de cumul entre le forfait mobilités durables et l'abonnement de transport public, le plafond de l'avantage fiscal est fixé à 600 € par an et par salarié (art. 29 bis AC modifiant l'article 81 du code général des impôts). Les agents de l'État et des collectivités, 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. Les modalités d'application du présent article sont précisées par un décret en Conseil d'État, pris après avis de la CNIL (art. 58 bis créant l'article L.125-22 dans le code de l'environnement).

## FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

## TEXTE

(NOR : ECOX2116131L)  
JO, n° 166, 20 juillet 2021,  
texte n° 2

### Loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021

Cette loi prévoit dans une première partie les conditions générales de l'équilibre financier et dans une seconde partie les moyens des politiques publiques et des dispositions spéciales. Plus particulièrement, elle contient des mesures visant à soutenir le pouvoir d'achat

des salariés, avec la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), ainsi qu'à accompagner la reprise économique, via la mise en place d'un nouveau dispositif d'aide au paiement des cotisations et contributions sociales.

## TEXTE

(NOR : ECOT2118539A)  
JO n° 146, 25 juin 2021,  
texte n° 13

### Arrêté du 16 juin 2021 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal

Cet arrêté fixe les taux de l'intérêt légal, pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels d'une part, et pour tous les autres cas, d'autre part, selon les modalités de calcul définies à l'article D. 313-1-A du code monétaire et

financier. Les taux figurant dans le présent arrêté seront applicables au deuxième semestre 2021. Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, le taux est à 3,12 % et pour tous les autres cas à 0,76 %.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique –  
droit administratif, n° 23,  
28 juin 2021, p. 1325-1335

### Chronique de jurisprudence de la Cour des comptes et de la Cour de discipline budgétaire et financière : à l'Est, rien de nouveau

L'auteur commente un arrêt de la Cour des comptes, quatrième chambre, du 10 septembre 2020, req. n° S-2020-1409 relatif à la responsabilité de l'agent comptable d'une commune. Dans le cas d'espèce, la Cour des comptes a réaffirmé

plusieurs principes importants concernant à la fois la régularité de la procédure et le fond de l'affaire, précisant notamment que le comptable n'est pas exonéré de toute obligation de contrôle.

## REVUE DE PRESSE

Bulletin d'information statistique  
de la DGCL (BIS), n° 153, juillet 2021,  
8 p.

### Les finances des collectivités locales en 2020

Cette étude analyse les données budgétaires des collectivités locales à partir des budgets primitifs votés en début d'année 2020. Dans le contexte de la crise sanitaire et du fort recul de l'activité économique qui a suivi, les collectivités locales ont enregistré en 2020 un léger besoin de financement (- 0,5 Md€), dû essentiellement à celui des régions. Dans le même temps, l'encours de dette augmente de + 3,3 %, ce qui contraste avec les stabilités constatées en 2018 et 2019. L'investissement recule (- 6,2 % hors remboursements de dette), en particulier dans le bloc communal (- 14,5 %). L'épargne brute recule de - 10,8 %. Les

recettes de fonctionnement ont diminué de - 0,6 % à périmètre constant et de - 1,6 % à champ courant. Les dépenses de fonctionnement ont en revanche progressé de + 1,3 % à périmètre constant, donc au même rythme qu'en 2019 (et + 0,2 % à champ courant). Certaines dépenses ont augmenté du fait de la crise, comme les achats de fourniture de protection sanitaire, mais d'autres, liées au fonctionnement des équipements et à l'offre de services des collectivités, ont diminué. Les frais de personnel augmentent de + 1,1 %. L'évolution de la structure de ces frais prolonge celle de 2019 : d'une part, les agents contractuels

prennent une place de plus en plus importante ; d'autre part, les contrats aidés disparaissent progressivement,

tandis que le nombre d'apprentis continue d'augmenter.

## REVUE DE PRESSE

*Cour des comptes, 2021, 208 p.*

### Une stratégie de finances publiques pour la sortie de crise : concilier soutien à l'activité et soutenabilité

La Cour des comptes dans son rapport d'audit sur les finances publiques en sortie de crise formule 27 recommandations et préconise «une stratégie reposant sur deux piliers : le renforcement de la croissance potentielle et la maîtrise des dépenses publiques». Elle fixe quatre directions : procéder à une revue des missions des administrations d'État et des collectivités territoriales, développer la contractualisation et moderniser la gestion publique, simplifier l'organisation administrative publique, alléger

les procédures administratives ainsi que les normes et développer les évaluations des politiques publiques. Par ailleurs, la Cour recommande la modernisation de la gestion des ressources humaines publiques, «l'enjeu étant de fonder davantage les règles et pratiques de GRH sur la nature des métiers, les fonctions exercées, ou encore les performances atteintes que sur l'identité de l'employeur, les catégories d'emplois (A, B, C) ou l'appartenance à un corps administratif et technique».

## REVUE DE PRESSE

*Cour des comptes, 2021, 208 p.*

### Les finances publiques locales 2021 : rapport sur la situation financière et la gestion des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en 2020 (fascicule 1)

La Cour des comptes dans son rapport sur les finances publiques locales constate «que si la situation financière du secteur public local s'est dégradée en 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, plusieurs facteurs ont contribué à limiter l'ampleur de cette dégradation dont les mesures de soutien de l'État et la stabilité des produits fiscaux». Ainsi, le rapport note une baisse de l'épargne brute (-10,3 %), de l'investissement (-7,1 %) et une hausse de la dette des collectivités (+3 %). La Cour précise que la crise a «accentué l'hétérogénéité des situations entre catégories et strates de collectivités, les régions connaissant

la dégradation financière la plus importante». Plus précisément, les départements ont dû faire face à des dépenses sociales importantes, les régions à des dépenses d'investissement accrues et le bloc communal présente une situation contrastée. Les communes les plus affectées étant les communes touristiques ainsi que les communes et les intercommunalités les plus peuplées. Au sujet des dépenses de personnels, la Cour des comptes indique que la hausse est de 1,1 % contre 1,5 % pour les exercices précédents. De manière globale, la Cour préconise de porter attention aux collectivités les plus fragiles.

## IMMOBILIER PUBLIC

## REVUE DE PRESSE

*Ministère de l'économie, des finances et de la relance, 2021, 108 p.*

### L'immobilier public de demain

L'État, notamment, en raison de la mise en place d'un télétravail massif lié à la crise sanitaire, souhaite «réinventer son immobilier». Dans ce cadre, la Direction de l'immobilier de l'État a publié un

rapport dans lequel elle formule sept recommandations «pour conduire une démarche de transformation de l'immobilier public». Ce rapport appelle les administrations à repenser leurs espaces

de travail en favorisant une approche fondée sur les usages et les besoins des agents et des usagers, la flexibilité, des espaces « différenciés et adaptés » avec une attention particulière sur les usages collectifs. Elle préconise ainsi le développement d'espaces partagés de travail

ou de tiers lieux et recommande d'aller vers un « immobilier résilient » par la recherche de la « modularité » et de la « réversibilité » des espaces de travail « afin d'adapter l'immobilier aux évolutions d'usages et d'organisation ».

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique-droit administratif, n° 21, 14 juin 2021, p. 1213-1218

### INTERCOMMUNALITÉ

#### Mise en œuvre de la procédure de retrait-adhésion d'une intercommunalité

L'auteur commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Douai du 16 février 2021, req. n° 19DA01211 relatif à la procédure de retrait-adhésion d'une intercommunalité. « Le préfet a

compétence liée pour refuser la mise en œuvre de la procédure de retrait-adhésion d'une communauté de communes lorsque cette opération créerait une discontinuité territoriale ».

## REVUE DE PRESSE

Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, 2021, 47 p.

### LABEL PUBLIC

#### Le label public : enjeux, définition et méthodologie

Cette publication s'attache à situer la notion de label public au sein d'un environnement dense et varié, en déterminant les critères qui permettent de lui donner pleinement son sens. L'objectif est de proposer aux entités publiques une méthodologie pour identifier les cas dans lesquels l'utilisation de cet outil

peut se révéler un levier puissant au service de l'action publique mais également les facteurs défavorables à la création d'un dispositif efficace, ainsi que les différentes étapes permettant d'obtenir un label public utile, remplissant son rôle de caution officielle.

## TEXTE

(NOR : INTD2117330D)  
JO, n° 129, 5 juin 2021,  
texte n° 13

### LAÏCITÉ

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

La nécessité de forte coordination de toutes les administrations pour la mise en œuvre du principe de laïcité suppose la création d'un comité interministériel de la laïcité, qui assurera la promotion et le respect de ce principe. Ce comité, présidé par le Premier ministre, est composé, à titre permanent, des ministres les plus directement concernés ainsi que de tout membre du gouvernement, selon les sujets traités. Il coordonne et assure

le suivi de la mise en œuvre de l'action du gouvernement aux fins d'assurer la promotion et le respect du principe de laïcité au sein des administrations de l'État, des collectivités territoriales ainsi que des autres personnes de droit public ou de droit privé chargées d'une mission de service public. Le décret n° 2007-425 du 25 mars 2007 créant un observatoire de la laïcité est abrogé.

## REVUE DE PRESSE

---

*Conseil d'État, 2021, 420 p.*

### MÉDIATION / CONTENTIEUX

#### Rapport public 2021 : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2020

---

Le rapport public du Conseil d'État présente l'activité juridictionnelle et consultative de la juridiction administrative au cours de l'année 2020. Pour chacune de ses parties, le rapport présente la façon dont la juridiction administrative s'est adaptée en 2020 à la crise sanitaire et a rempli ses missions, tant dans son rôle

juridictionnel que consultatif. Le rapport analyse par ailleurs dans le détail les chiffres clés et les arrêts marquants du contentieux administratif, classés par grands thèmes. Le chapitre 2.2.14 est ainsi consacré à l'analyse de différentes jurisprudences concernant les fonctionnaires et agents publics.

## TEXTE

---

*(NOR : MTRD2119602D)  
JO, n° 150, 30 juin 2021,  
texte n° 47*

### RÉFORME DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

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

---

Ce texte maintient, jusqu'au 30 septembre 2021, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives au calcul de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des

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

## TEXTE

---

*Unedic circulaire et directive, Bulletin n° 2021-10, 15 juillet 2021, 28 p.*

#### Réglementation applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2021 faisant suite à la décision du Conseil d'État du 22 juin 2021

---

Dans sa décision du 22 juin 2021, le Conseil d'État a suspendu l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2021, telle que fixée par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, des règles portant réforme de la détermination du salaire journalier de référence servant

de base au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), issues du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Cette circulaire présente les nouvelles dispositions réglementaires applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2021, ainsi que celles qui sont maintenues.

## REVUE DE PRESSE

---

*Unédic, 2021, 39 p.*

#### Questions-Réponses : l'assurance chômage des agents publics

---

L'Unédic propose une série de questions-réponses synthétiques et pédagogiques pour comprendre les règles spécifiques régissant l'indemnisation des agents publics. Ce guide présente

à la fois les grands principes de l'assurance chômage des agents publics et les différents modes de gestion de l'assurance chômage.

## REVUE DE PRESSE

*Conseil d'orientation des retraites, 2021, 328 p.*

**RETRAITE****Evolutions et perspectives des retraites en France : rapport annuel du COR 2021**

Ce rapport annuel s'inscrit dans le cadre du processus de suivi et de pilotage du système de retraite français mis en place par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a procédé à une actualisation des projections à court, moyen et long terme du système de retraite. Ce dernier précise que le déficit du système de retraite s'est creusé, en 2020, pour atteindre 0,8 % du PIB. Concernant la fonction publique, le COR pointe les risques liés à l'augmentation de la part des primes dans la rémunération des

fonctionnaires. Le rapport analyse la part des dépenses de retraite rapportées au PIB, les besoins de financements, les perspectives concernant l'échéance de mise en œuvre de l'équilibre financier, les impacts des paramètres démographiques, le niveau de vie des retraités ainsi que les écarts de pension entre les femmes et les hommes. Concernant ce dernier point, il rappelle que les femmes ont des montants de pension inférieurs à ceux des hommes et partent plus tard à la retraite car leurs carrières demeurent moins favorables (temps partiel, moindre salaire, maternité).

## REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 24, 14 juin 2021, pp. 12-16*

**RGPD****Données à caractère personnel : la CNIL découvre un trou dans la raquette**

Au détour de l'examen d'un projet de décret, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a estimé que certains traitements de données à caractère personnel administratifs échappaient au cadre juridique de la loi Informatique, fichiers et libertés. Après avoir rappelé le droit positif en vigueur,

l'auteur de cet article expose le nouveau raisonnement adopté par la CNIL. Cette situation créant une incertitude sur les droits des personnes concernées, il formule des propositions de modification de la loi, en s'inspirant notamment des législations étrangères.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1725, 15 juin 2021, p. 2*

**SERVICE CIVIQUE****Précisions sur le financement de la formation des volontaires en service civique**

Cet article analyse le décret n° 2021-567 du 10 mai 2021 modifiant la partie réglementaire du code du service national relative au service civique. L'auteur rappelle « que le service civique est un engagement volontaire continu de 6 à 12 mois, dormant lieu à une indemnisation prise en charge par l'Agence du service

civique, ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans ou aux personnes reconnues handicapées âgées de 16 à 30 ans, en faveur de missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la Nation ». Est ensuite détaillé le contenu du contrat de service civique.

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE

*Document du Sénat, n° 759,  
8 juillet 2021, 189 p.*

**TÉLÉTRAVAIL**

**Rapport d'information fait au nom de la Délégation aux entreprises  
relatif aux nouveaux modes de travail et de management**

---

La question des nouveaux modes de travail est récurrente car elle induit une rupture spatio-temporelle du travail au sein de l'entreprise ainsi qu'une redéfinition des relations contractuelles avec les travailleurs, modifiant les frontières entre salariat et travail indépendant. Cette évolution soulève des questions qui interrogent le droit du travail mais aussi l'impact sur la santé des travailleurs. La Délégation aux entreprises du Sénat a fait 15 propositions afin

d'accompagner les managers, les dirigeants et les travailleurs.

Au sommaire :

Axe 1 : Créer les conditions d'une synergie pour conjuguer nouveaux modes de travail et dynamisme des territoires,

Axe 2 : Assurer l'équité entre travailleurs,

Axe 3 : Encourager le développement des outils en faveur de l'emploi,

Axe 4 : Accompagner le renforcement de la prévention de la santé au travail. ●

# Les ouvrages du CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

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



## 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 interdépartemental de gestion de la petite couronne.

29 €

**Décisions de l'année 2019**

**Décisions de l'année 2018**

**Décisions de l'année 2017**



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.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



## 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.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

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

La  
documentation  
Française

CIG petite couronne



La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-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