



Fonction publique territoriale

Les informations  
administratives et juridiques

**DÉCRET D'APPLICATION**  
Loi de transformation de la fonction publique

## **Le rapport social unique et la base de données sociales**

**STATUT AU QUOTIDIEN**

## **Capital décès Les modalités provisoires de calcul**

## **L'extension du complément de traitement indiciaire aux personnels non médicaux des EHPAD de la FPT**

**VEILLE JURISPRUDENTIELLE**

## **Conditions d'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre d'un différend entre un agent public et son supérieur hiérarchique**

● n° 3 - mars 2021



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 - Chloé Ghebbi - 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

Commission paritaire n°2175 ADEP

*« 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° 3 › mars 2021

## STATUT COMMENTÉ

### STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Le rapport social unique et la base de données sociales
- 8 Capital décès : les modalités provisoires de calcul
- 13 L'extension du complément de traitement indiciaire aux personnels non médicaux des EHPAD de la FPT : le décret n°2021-166 du 16 février 2021

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 18 Conditions d'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre d'un différend entre un agent public et son supérieur hiérarchique

## ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

### LE POINT SUR...

- 24 Covid-19
- 29 Réforme de la fonction publique

### ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

### À LIRE ÉGALEMENT

STATUT AU QUOTIDIEN

DÉCRET D'APPLICATION  
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Le rapport social unique et la base de données sociales

Un décret du 30 novembre 2020 pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 définit les modalités de constitution de la base de données sociales et d'élaboration du rapport social unique. Il précise notamment les principaux indicateurs devant figurer dans la base de données en vue d'alimenter le rapport social unique, établit les règles de transmission de ce rapport au comité social et de sa mise à disposition du public.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 (1) a mis en place de nouveaux instruments de gestion des ressources humaines afin d'anticiper et de répondre aux différents enjeux auxquels les administrations publiques sont susceptibles d'être confrontées en raison des évolutions du service public. Dans ce cadre, elle a créé les lignes directrices de gestion qui déterminent, dans chaque administration, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. L'élaboration de ces lignes directrices s'appuie sur les éléments d'analyse formalisés dans un rapport social unique établi à partir de données statistiques portant sur des thématiques à enjeux identifiés, communes aux trois versants de la fonction publique.

Ces nouveaux dispositifs visent à promouvoir un dialogue social plus stratégique dans la fonction publique. Le rapport social unique donne ainsi lieu à une consultation

obligatoire du comité social et sert de support à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Après avis du comité, il devra être présenté à l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement.

Dans un objectif de simplification et de rationalisation, le RSU se substitue :

- d'une part, au rapport biennal sur l'état de la collectivité ou de l'établissement (REC) antérieurement prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984,
- d'autre part, aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition, respectivement mentionnés par les articles 35 bis et 62 de la même loi, ainsi qu'au rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes visé par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012<sup>(2)</sup>.

Ce sont les articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créés par l'article 5 de la loi du 6 août 2019, qui imposent aux administrations publiques d'élaborer chaque année un rapport social unique (RSU). Pour la fonction publique territoriale, ce principe est repris par l'article 33-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

### La période transitoire

Le décret du 30 novembre 2020 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021, sous réserve des dispositions prévues par son article 12 qui prévoit une période transitoire du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 :

« 1° La base de données sociales est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité;

2° Le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles;

3° Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent».

1 Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Se reporter sur ce point au numéro des IAJ de septembre 2019.

2 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 dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Pour établir le RSU, les collectivités territoriales et leurs établissements doivent élaborer et mettre en place une base de données sociales, accessible aux membres du comité social pour l'exercice de leur mandat. Un portail numérique dédié au recueil des données sociales ouvert par les centres de gestion est rendu accessible aux employeurs locaux. Pour mémoire, un dispositif analogue est déjà mis à la disposition des collectivités par les centres de gestion pour l'établissement du rapport sur l'état de la collectivité (REC), désormais remplacé par le RSU.

Publié au *Journal officiel* du 2 décembre 2020, le décret d'application n°2020-1493 du 30 novembre 2020 précise le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration de la base de données sociales et du rapport social unique pour les trois versants de la fonction publique. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Toutefois, puisque les comités sociaux ne seront mis en place qu'à l'issue des prochaines élections professionnelles de 2022, des règles transitoires sont prévues (voir encadré).

On rappellera que le comité social est appelé à remplacer le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à compter du prochain renouvellement général des instances représentatives en 2022. Cette instance unique sera obligatoire dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi que dans chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant un nombre d'agents inférieur à ce seuil.

## La base de données sociales

Selon l'article 1<sup>er</sup> du décret, chaque collectivité territoriale et chaque établissement public auprès duquel est créé un comité social territorial doit élaborer et mettre en place une base de données sociales comportant, sous une forme dématérialisée, les données relatives aux agents relevant de ce comité. Ces données pourront aussi concerner les agents qui ne sont pas électeurs lorsqu'ils sont rémunérés ou accueillis par la collectivité ou l'établissement.

Cette base de données devra être mise en place au plus tard le 31 décembre 2022. Les membres des comités techniques sont tenus informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité.

## Le contenu de la base de données sociales

Les données sociales répertoriées dans la base s'articulent autour des dix indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (voir le tableau page suivante).

Sont présentées par sexe, les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, au harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Elles peuvent aussi être présentées selon des critères liés à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents.

Ces éléments contribuent à la réalisation par le Gouvernement du rapport annuel sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes

et les femmes présenté devant le Conseil commun de la fonction publique.

En outre, pour chaque fonction publique, un arrêté du ministre compétent viendra préciser la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales ainsi que les modalités d'accès par le ministre à ces bases en vue de l'agrégation des données. L'arrêté relatif à la fonction publique territoriale est en attente de publication.

Aucune donnée nominative ne devra figurer dans la base et les données devront être traitées de façon à ce que personne ne soit identifiable.

PRINCIPAUX INDICATEURS DE LA BASE DE DONNÉES SOCIALES (article 1 <sup>er</sup> du décret du 30 novembre 2020)	
EMPLOI	les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein
	les caractéristiques des effectifs
	les positions statutaires
	les postes proposés les postes pourvus
RECRUTEMENT	le recrutement de fonctionnaires
	le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant
	les cas de recours à des contractuels
	l'apprentissage
	les contrats aidés les stagiaires
PARCOURS PROFESSIONNELS	les mutations et les mobilités
	les mises à disposition
	les avancements de grade et les promotions internes
	les examens professionnels les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination
FORMATION	le nombre des agents en formation initiale et continue
	les dépenses de formation
	les types de formations dispensées
	le nombre et la durée des formations
	les décisions prises sur les demandes de formation
RÉMUNÉRATIONS	la masse salariale
	les traitements indiciaires
	les primes et indemnités
	la distribution des traitements et rémunérations
	la somme des dix plus hautes rémunérations s'agissant des collectivités et établissements visés par l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	la nature des risques professionnels
	le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
	le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service

## L'actualisation de la base de données sociales

Les données figurant dans la base devront être actualisées chaque année. Les membres du comité social devront être informés de cette actualisation. Si une donnée se rapportant à un thème est absente de la base en raison de circonstances exceptionnelles ou de son indisponibilité, l'employeur local devra en préciser les motifs.

Les membres du comité sont soumis à une obligation de discrétion professionnelle à l'égard des données désignées comme présentant un caractère confidentiel par

l'employeur, lequel devra préciser la durée de cette confidentialité. Sous cette réserve, les membres du comité social pourront, selon des modalités fixées unilatéralement par l'employeur local, consulter et extraire des données pour l'exercice de leur mission.

Chaque collectivité territoriale et établissement public en relevant, qu'il soit affilié ou non à un centre de gestion, devra transmettre les données dont il dispose à l'instance de gestion au moyen du portail numérique mis à sa disposition.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL <i>(suite)</i>	le nombre et la nature des signalements enregistrés au titre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes prévu par l'article 6 <i>quater</i> A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
	le nombre de suicides et tentatives de suicide
	les acteurs de la prévention et leurs activités
	les instances de prévention et leurs activités
	les commissions médicales
	les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels
ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	les cycles de travail l'organisation du travail
	les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel
	les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires
	les heures écrites au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte
	les astreintes et interventions
	le télétravail et le travail à distance
	l'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail
	les droits à jours de congés
	les comptes épargne-temps
	les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs
ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	les jours de carence
	les restructurations et réorganisations de service
	les montants des dépenses et leur nature les types de prestations fournies, notamment le logement le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques
DIALOGUE SOCIAL	les instances de dialogue social les représentants du personnel
	le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé
	les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales
	les négociations engagées et les accords signés
	les recours formés auprès des commissions administratives paritaires les jours de grève
DISCIPLINE	la nature des fautes disciplinaires le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature

## Le rapport social unique

Le RSU est élaboré à partir des éléments contenus dans la base de données sociales. Cette base devant être opérationnelle au plus tard le 31 décembre 2022, le décret prévoit à titre transitoire que le RSU portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles. Par ailleurs, dans l'attente de la création des comités sociaux, il est présenté aux membres du comité technique compétent.

Premier support de réflexion pour établir les lignes directrices de gestion, le rapport social unique constitue donc un outil d'information et d'aide à la décision pour chaque collectivité ou établissement public. Les modalités de sa diffusion auprès des agents et des acteurs du dialogue social visent la transparence de la gestion des ressources humaines.

### Le contenu et l'élaboration

À partir des données fournies par la base de données sociales, l'employeur local établit chaque année un RSU qui présente les éléments et données énumérés par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983. Le rapport comporte en outre des analyses sur les différentes thématiques visées par l'article 5 du décret du 30 novembre 2020, dont les principales correspondent à des questions débattues au sein des comités sociaux, notamment celles correspondant aux conditions générales d'emploi et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations (voir encadré).

Le RSU devant intégrer la situation comparée des hommes et des femmes, comme le précise l'article 9 bis A de la loi, il doit comporter des données présentées par sexe en ce qui concerne le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, les actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par principe, le rapport social est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée. Il doit ainsi comporter des données relatives à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année considérée. Toutefois, lorsque l'activité de gestion des ressources humaines couvre une périodicité annuelle différente, les informations y ayant trait sont présentées selon cette périodicité. Il comporte

également des informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, si cela est possible, aux trois années suivantes.

Le RSU est élaboré par l'employeur local. Par dérogation, pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents affiliés à un centre de gestion, le RSU sera établi par le président du centre de gestion pour l'ensemble de ceux-ci. Le centre de gestion recueillera auprès d'eux les informations nécessaires dont il ne dispose pas.

### Le contenu du rapport social unique



Art. 9 bis A, loi du 13 juillet 1983  
Art. 5, décret n°2020-1483 du 30 novembre 2020

#### Le RSU doit comporter des éléments et données concernant :

- ✓ la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- ✓ les parcours professionnels
- ✓ les recrutements
- ✓ la formation
- ✓ les avancements et la promotion interne
- ✓ la mobilité
- ✓ la mise à disposition
- ✓ la rémunération
- ✓ la santé et la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- ✓ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ la diversité
- ✓ la lutte contre les discriminations
- ✓ le handicap
- ✓ l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

#### Le RSU présente des analyses permettant d'apprécier notamment :

- ✓ les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social et de ceux qui ne sont pas électeurs,
- ✓ la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- ✓ la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

## La diffusion du RSU

Au plus tard un mois avant la présentation du RSU au comité social, l'autorité territoriale devra informer les membres du comité, selon des modalités qu'elle établit, que la base de données sociales actualisée ayant servi à l'élaboration du rapport peut être consultée.

Le RSU est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Dans les collectivités et établissements de 50 agents et plus affiliés à centre de gestion à titre obligatoire ou volontaire, le rapport est transmis au président de ce centre.

Le RSU donne lieu à un débat devant le comité sur l'évolution des politiques de ressources humaines. L'avis rendu par ce dernier est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement.

Dans les 60 jours de la présentation du RSU au comité social, et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, le rapport est rendu public par l'employeur local sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen susceptible d'assurer sa diffusion. ●



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

# Capital décès

## Les modalités provisoires de calcul

Publié le même jour que l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, le décret n°2021-176 du 17 février 2021 modifie temporairement les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit des agents publics décédés.

**L**e capital décès est une prestation versée, sur demande, aux ayants droit des fonctionnaires décédés relevant du régime spécial, par la collectivité ou l'établissement employeur. Le montant de ce capital varie selon que le fonctionnaire décède avant ou après avoir atteint l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite. S'ils en font la demande auprès de la Caisse d'assurance maladie, les ayants droit des agents publics rattachés au régime général peuvent également bénéficier du versement d'un capital décès.

En dérogeant provisoirement aux dispositions du code de la sécurité sociale applicables en la matière <sup>(1)</sup>, le décret du 17 février 2021 réintroduit le principe d'un montant de capital fixé en fonction de la rémunération perçue par l'agent avant son décès. Ce mode de calcul est en effet plus favorable aux ayants droit que le montant forfaitaire instauré par le décret n°2015-1399 du 3 novembre 2015 <sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> Articles D.712-19, D. 712-22 à D.712-24 du code de la sécurité sociale.

<sup>2</sup> Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif au capital décès dans les *Informations administratives et juridiques* du mois de décembre 2015.

Le passage à la forfaitisation résultait alors d'une volonté d'alignement sur les modalités applicables aux assurés du régime général et visait à assurer une meilleure équité entre les régimes mais également à permettre à terme la réalisation d'économies budgétaires.

Cette évolution s'inscrit dans un mouvement plus global de renforcement de la protection sociale complémentaire des agents publics. L'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique avait ainsi prévu de réformer ce dispositif. L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 instaure notamment, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement de la protection sociale « *prévoyance* », qui ne pourra être inférieure à 20 % d'un montant fixé par décret, pour couvrir plus particulièrement les risques liés au décès (3). Découlant du constat de la faible protection des agents publics face à ces risques spécifiques, ce dispositif renforcé va être déployé dans les trois versants de la fonction publique avec échéances programmées. Eu égard à cette application progressive, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des établissements publics devront par ailleurs engager dès 2021 un débat en leur sein sur les garanties offertes à leurs agents en matière de protection sociale complémentaire (4).

Dans l'attente de ce déploiement, le pouvoir réglementaire est par ailleurs intervenu pour mettre en place un régime plus favorable qui s'applique au capital décès des fonctionnaires affiliés au régime spécial de la sécurité sociale ainsi qu'à la prestation versée en complément du capital décès par l'IRCANTEC lors du décès des agents publics affiliés au régime général de la sécurité sociale.

La modification des règles de calcul introduite par le décret du 17 février 2021 revêt toutefois un caractère provisoire puisqu'elle s'applique au capital décès versé aux ayants droit des agents publics décédés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et 31 décembre 2021 (5). Ce décret commun aux trois fonctions publiques est entré en vigueur le 19 février 2021 et s'applique rétroactivement aux décès intervenus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

3 Nouvel article 88-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

4 Article 4 de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021.

5 Article 4 du décret du 17 février 2021.

6 Décret n°77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.

7 Il s'agit des fonctionnaires stagiaires qui ne sont pas détachés pour stage.

## Les modalités de calcul provisoires applicables au capital décès des agents relevant du régime spécial

Pour ces agents, l'employeur est chargé d'assurer le versement du capital aux bénéficiaires. On indiquera à cet égard que les agents affiliés au régime spécial concernés sont les fonctionnaires titulaires à temps complet et ceux à temps non complet qui atteignent le seuil d'affiliation à la CNRACL de 28 heures hebdomadaires.

En l'absence de dérogation prévue par le décret du 17 février 2021 à l'article 5 du décret n°77-812 du 13 juillet 1977 (6) qui ouvre le bénéfice du capital décès aux stagiaires, ces fonctionnaires (7) ne semblent en revanche pas intégrés au champ d'application de ce dispositif dérogatoire.

### → Lorsque le décès survient avant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (art. 1<sup>er</sup>)

Pour mémoire, depuis l'intervention du décret du 3 novembre 2015, le capital décès a un montant forfaitaire ; il est ainsi égal à quatre fois le montant prévu pour le régime général, mentionné à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale. Ce montant fait l'objet d'une revalorisation au 1<sup>er</sup> avril de chaque année (8). Il s'élevait depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020, date de sa dernière revalorisation, à 13 888 euros.

Le décret du 17 février 2021 prévoit l'application d'un dispositif dérogatoire pour le versement des capitaux versés aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2021. Le montant du capital correspond ainsi pendant cette période à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé telle que prévue par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 qui fixe les conditions dans lesquelles un fonctionnaire est rémunéré. Par suite, cette rémunération comprend :

- le traitement ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Pour le calcul du capital décès, le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

8 Article L.341-6 du code de la sécurité sociale par renvoi de l'article D.361-1 du même code.

Il s'agit d'un retour à la logique antérieure à celle appliquée depuis 2015, qui permet une individualisation de son montant en fonction de la rémunération perçue par l'agent avant son décès puisqu'il correspond à sa dernière rémunération brute annuelle, indemnités accessoires comprises. Ainsi, pour un décès survenu en 2021, le capital décès sera égal à la rémunération perçue par le fonctionnaire titulaire sur toute l'année 2020 mais en prenant en compte le traitement correspondant à l'indice détenu par celui-ci au jour de son décès (9). Pour mémoire, avant la réforme de 2015, il correspondait au dernier traitement annuel d'activité, augmenté de la totalité des indemnités accessoires (autres que l'indemnité de résidence et les avantages familiaux), à l'exception de celles qui sont attachées à l'exercice de la fonction ou qui ont le caractère de remboursement de frais.

Les règles régissant la majoration pour enfants demeurent toutefois inchangées (10) ; cette majoration qui correspond pour rappel à 3/100<sup>e</sup> du traitement annuel brut afférent à l'indice brut 585 (IM 494) est donc de 833,36 euros par enfant.

Ces modalités de calcul provisoires s'appliquent aux situations dans lesquelles le fonctionnaire affilié au régime spécial de sécurité sociale, dont le décès est intervenu avant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (11), était, au

moment de son décès, dans l'une des positions suivantes :

- en activité ;
- en détachement, lorsqu'il était toujours soumis au régime spécial ;
- en disponibilité, si le fonctionnaire percevait un émoulement ou une allocation de la part de son employeur.

Les modalités de calcul provisoires du capital décès s'appliquent également aux cas où le fonctionnaire est décédé à la suite :

- d'un accident de service ou une maladie professionnelle,
- d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Dans le second cas, le capital est versé trois années de suite : le premier versement intervenant au décès du fonctionnaire et les deux autres au jour anniversaire de cet événement (12).

Dans ces situations, en dehors du cadre provisoire instauré par le décret du 17 février 2021, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé.

#### CAPITAL POUR LES DÉCÈS SURVENANT AVANT L'ÂGE D'OUVERTURE DU DROIT À UNE PENSION DE RETRAITE

Fonctionnaires titulaires	Dispositif de droit commun	Dispositif dérogatoire applicable aux décès survenus en 2021
→ CAS GÉNÉRAL	4 x le montant prévu pour le régime général (soit 13 888 € depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2020) + Majoration pour enfant	Dernière rémunération brute annuelle incluant les indemnités accessoires (traitement correspondant à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès)
→ CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES <i>(accident de service, maladie professionnelle, attentat, lutte dans l'exercice de ses fonctions ou acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes)</i>	12 x le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé + Majoration pour enfant	+ Majoration pour enfant

9 Fiche relative au capital décès versé pour le décès d'un fonctionnaire sur le site [www.demarches.interieur.gouv.fr](http://www.demarches.interieur.gouv.fr)

10 Article D.712-22 du code de la sécurité sociale.

11 Aux termes de l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale, l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955.

12 Article D.712-24 du code de la sécurité sociale.

→ Lorsque le fonctionnaire avait atteint un âge supérieur ou égal à celui requis pour l'ouverture d'un droit à pension de retraite au moment de son décès (art. 2)

Dans ce cas, le montant du capital décès correspond pour rappel à celui prévu pour le régime général (13) et ne fait l'objet d'aucune majoration lorsque le fonctionnaire décédé avait des enfants à charge (14). Ce montant est revalorisé au 1<sup>er</sup> avril de chaque année et s'élève depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 à 3472 euros (15).

En application du décret du 17 février 2021, le montant du capital est provisoirement égal au quart de la rémunération brute annuelle du fonctionnaire telle que prévue par les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983. Pour le calcul de ce capital, l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès doit être pris en considération.

### CALCUL DU CAPITAL DÉCÈS POUR UN AGENT RELEVANT DU RÉGIME SPÉCIAL

#### EXEMPLE 1

##### Cas d'un fonctionnaire n'ayant pas atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite

###### SITUATION DE L'AGENT :

- Une rédactrice territoriale mariée et mère de deux enfants âgés de moins de 21 ans au moment de son décès en 2021.
- Cet agent qui n'avait pas atteint l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite était rémunéré sur la base de l'indice brut 461 (IM 404).

###### DERNIÈRE RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE DE L'AGENT

1 893,15 traitement mensuel  
 + 56,79 indemnité de résidence  
 + 73,79 SFT  
 + 750 IFSE  
 = 2 773,73 × 12 soit 33 284,76 €

###### MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS

Le capital est égal à 33 284,76 € répartis comme suit\* :  
 → 1/3 versé à l'époux de l'agent soit 11 094,92 €  
 → 2/3 versés aux deux enfants de l'agent répartis de manière égale entre eux + la majoration prévue au bénéfice des enfants\*\* : 11 094,92 + 833,36 soit 11 928,28 € par enfant

\* Art. D. 712-20 du code de la sécurité sociale  
 \*\* Art. D. 712-21 du code de la sécurité sociale

#### EXEMPLE 2

##### Cas d'un fonctionnaire ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite

###### SITUATION DE L'AGENT :

- Un agent social marié et père de trois enfants âgés de moins de 21 ans au moment de son décès.
- Il avait atteint l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite et était rémunéré sur la base de l'échelle C3 (IB 558, IM 473).

###### DERNIÈRE RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE DE L'AGENT

2 216,48 traitement mensuel  
 + 22,16 indemnité de résidence  
 + 192,55 SFT  
 + 400 IFSE  
 = 2 831,19 × 12 soit 33 974,28 €

###### MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS

Le capital est égal à 33 974,28 / 4 = 8 493,57 € répartis comme suit\* :  
 → 1/3 versé à l'épouse de l'agent soit 2 831,19 €  
 → 2/3 versés aux trois enfants de l'agent répartis de manière égale entre eux soit 1 887,46 € chacun.

\* Art. D. 712-20 du code de la sécurité sociale.

13 Article D. 712-22 du code de la sécurité sociale.

14 Aucun renvoi n'est prévu en ce sens par l'article D.712-22 du code de la sécurité sociale.

15 Articles L.341-6 et D.361-1 du code de la sécurité sociale.

## Les modalités de calcul provisoires applicables au capital décès des agents relevant du régime général (art. 3)

Dans ce cas, le capital décès est versé par la Caisse d'assurance maladie aux bénéficiaires. Les agents concernés sont les agents contractuels et les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet pour un volume horaire inférieur à 28 heures hebdomadaires.

Les ayants droit des agents relevant du régime général bénéficient d'un capital décès dont le montant est fixé de manière forfaitaire, conformément à l'article D.361-1 du code de la sécurité sociale. Ce montant est revalorisé au 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Il s'élève depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020, date de sa dernière revalorisation à 3 472 euros.

Est en outre prévu au bénéfice de ces derniers le versement d'un capital complémentaire par l'IRCANTEC qui correspondait à 75 % de leurs émoluments des douze derniers mois précédant la date de leur décès (16).

Ce sont les modalités de calcul de ce capital complémentaire qui sont modifiées par le décret du 17 février 2021. Son montant est provisoirement égal à la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès. Il est minoré du montant du capital décès perçu au titre de l'affiliation au régime général. Toutefois, ces modalités de calcul dérogatoires ne s'appliquent pas lorsque le montant de ce capital décès est inférieur à 75 % des émoluments perçus au cours des douze mois précédant le décès. ●

16 Article 10 alinéa 2 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970.



# L'extension du complément de traitement indiciaire aux personnels non médicaux des EHPAD de la FPT : le décret n°2021-166 du 16 février 2021

Pris pour l'application de l'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, le décret du 16 février 2021 étend aux trois versants de la fonction publique le complément de traitement indiciaire, instauré depuis septembre 2020 au bénéfice de certains personnels hospitaliers non médicaux.

Il modifie ainsi le décret du 19 septembre 2020, initialement applicable au seul versant hospitalier, qui prévoit désormais cette « revalorisation socle » au profit des agents territoriaux exerçant leurs fonctions dans les EHPAD créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 met en œuvre les engagements du Ségur de la santé<sup>(1)</sup>, dont le protocole d'accord relatif aux personnels non médicaux a été signé le 13 juillet 2020.

Elle comporte un article 48, qui instaure le versement d'un complément de traitement indiciaire (CTI) ou d'une indemnité équivalente aux agents publics exerçant leurs fonctions au sein de certains établissements publics de santé et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Ces revalorisations s'appliquent depuis septembre 2020 aux personnels de la fonction publique hospitalière (FPH), autorisées par la publication du décret du 19 septembre

<sup>1</sup> Chapitre I<sup>er</sup> de la quatrième partie de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, présentée dans les *IAJ* de janvier 2021.

2020 et d'un arrêté fixant le montant de ce complément de rémunération (2).

L'intervention de la loi a permis la transposition de cette mesure, dont bénéficient désormais les agents territoriaux, aux autres versants de la fonction publique.

Publié au *Journal officiel* du 17 février 2021, le décret du 16 février 2021 pris pour son application élargit en effet le champ des bénéficiaires du décret du 19 septembre 2020 et y introduit des précisions sur les modalités de versement du CTI et de l'indemnité équivalente.

## L'objet et les bénéficiaires du complément de rémunération

### L'objet du dispositif : une revalorisation « socle »

Issue des accords du Ségur de la santé sur les carrières, les métiers et les rémunérations, cette mesure a pour objet de revaloriser la rémunération des personnels non médicaux, fonctionnaires ou contractuels, exerçant leurs fonctions dans les établissements de santé et les EHPAD.

Selon l'exposé des motifs de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, il s'agissait de « mieux prendre en compte les sujétions particulières de ces métiers du soin au service de la population afin de les rendre attractifs » (3).

Elle prévoit une augmentation de la rémunération mensuelle des agents exerçant leurs fonctions en EHPAD, sous la forme d'un complément de traitement indiciaire ou d'une indemnité équivalente selon les bénéficiaires. Cette revalorisation suivra donc l'évolution de la valeur du point d'indice.

2 Décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire, initialement spécifique à la FPH ; arrêté du 19 septembre 2020 fixant le montant de ce CTI, et son arrêté modificatif du 31 octobre 2020 (abrogés par arrêté du 16 février 2021).

3 Pour indication, 44% des EHPAD déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, entraînant dans 63 % d'entre eux des vacances de postes depuis plus de six mois, selon l'étude de la DREES sur « Le personnel et les difficultés de recrutement dans les EHPAD » (*Études et résultats*, n°1067, juin 2018).

4 Dans sa version antérieure au décret modificatif du 16 février 2021 ici commenté, ce décret était intitulé : « relatif au versement d'un CTI aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des EHPAD de la FPH ».

5 EHPAD mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF).

### Les bénéficiaires jugés prioritaires : les personnels des EHPAD

Initialement applicable à la seule fonction publique hospitalière, le décret du 19 septembre 2020 a été modifié par le décret ici commenté, tant dans son intitulé (4), que dans sa structure : il comporte dorénavant un chapitre par versant de la fonction publique et des dispositions communes.

#### → Les agents publics territoriaux exerçant en EHPAD

Les fonctionnaires territoriaux bénéficiaires du CTI sont exclusivement ceux qui exercent leurs fonctions au sein des EHPAD (5) créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

L'indemnité équivalente au CTI est quant à elle versée aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale (FPT)(6) exerçant leurs fonctions dans les mêmes établissements.

On notera qu'aucune disposition ne cantonne cette revalorisation de leur rémunération aux seuls personnels de la filière médico-sociale (7).

En revanche, les agents des structures sociales et médico-sociales du secteur du handicap, ou qui apportent à domicile une assistance aux personnes âgées dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale, ne sont pas concernés par cette mesure.

Ce champ d'application restreint, qui n'inclut pas l'ensemble des professionnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux et des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD), a suscité de nombreuses réactions (8).

6 Agents relevant du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

7 Le rapport n°107 de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 (PLFSS 2021), enregistré à la présidence du Sénat le 4 novembre 2020, souligne que « le Gouvernement entend revaloriser ici de manière ciblée les personnels paramédicaux – principalement les infirmiers et aides-soignants – mais aussi les catégories non médicales, comme les administratifs ou les agents techniques » (p. 165).

8 Notamment à la suite du rejet de plusieurs amendements au PLFSS 2021 visant à étendre la mesure à ces agents ou proposant la remise d'un rapport permettant d'envisager leur intégration dans le dispositif.

En réponse aux nombreuses questions parlementaires sur ce point, le gouvernement a rappelé le souhait des partenaires du Ségur de la santé de faire bénéficier en priorité les agents des EHPAD de ces avancées, soulignant qu'« *un temps d'expertise complémentaire a été jugé nécessaire* » pour apporter une réponse dédiée aux agents des autres structures sociales et médico-sociales (9).

### → L'exclusion des personnels médicaux

Selon l'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale, ce complément de rémunération n'est pas non plus versé aux médecins, aux chirurgiens-dentistes et aux pharmaciens.

Sont donc exclus du champ des bénéficiaires les fonctionnaires territoriaux exerçant une profession « *médicale* » (10), les accords du Ségur de la santé prévoyant pour eux des mesures de revalorisation spécifiques (11).

Les autres professionnels de santé (12), à l'instar des « *auxiliaires médicaux* » (13), sont en revanche tout à fait éligibles au dispositif et peuvent percevoir le complément de rémunération dès lors qu'ils pratiquent en EHPAD, au même titre que l'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans ces établissements.

## Les modalités d'application du complément de rémunération

### L'application rétroactive et directe du dispositif

Conformément à l'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, le décret prévoit l'application du dispositif, y compris dans les fonctions publiques territoriale et de l'État, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020. Il s'agit donc d'un déploiement rétroactif, autorisé par la valeur législative du CTI.

Sa nature légale et réglementaire lui confère aussi un caractère obligatoire, et d'application directe. En d'autres termes, son versement n'est ni conditionné à une délibération de l'organe délibérant, ni à une demande du bénéficiaire.

Il reviendra donc aux employeurs territoriaux de régulariser les paies des agents bénéficiaires versées depuis septembre 2020 pour leur appliquer ce complément de rémunération.

### Des modalités de revalorisation pérennes

#### → Le calendrier et les montants

Cette revalorisation au profit des personnels des EHPAD présente également un caractère pérenne.

Pour les fonctionnaires, le CTI consiste en l'attribution d'un certain nombre de points d'indice supplémentaires. Il suit donc une évolution identique au traitement, attachée à la valeur du point d'indice.

Le calendrier, fixé par l'article 7 du décret du 19 septembre 2020, prévoit un déploiement en deux temps :

- dans un premier temps, au 1<sup>er</sup> septembre 2020, le CTI est fixé à 24 points d'indice majoré, soit 112,46 euros bruts mensuels ;
- dans un second temps, au 1<sup>er</sup> décembre 2020, il passe à 49 points d'indice majoré, soit 229,61 euros bruts mensuels (14).

Le montant brut de l'indemnité allouée aux agents contractuels est également défini par référence à la valeur du point d'indice et suit son évolution. Après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux, son montant est équivalent à celui du complément de traitement indiciaire (15).

À l'origine, les dispositions applicables à la fonction publique hospitalière prévoyaient un autre échéancier, la seconde phase étant programmée pour le 1<sup>er</sup> mars 2021.

9 Par exemple, Quest. écr. n°18571, *JO Sénat*, 5 novembre 2020 (Rep. min, *JO Sénat*, 14 janvier 2021).

10 Les professions « *médicales* », qui comprennent les médecins, les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes, sont réglementées par les articles L. 4111-1 à L. 4163-10 du code de la santé publique.

11 Elles ne concernent que les personnels du service public hospitalier et demandent à être transposées à la FPT. À titre d'exemple, l'indemnité d'engagement de service exclusif des praticiens hospitaliers prévue par l'article D. 6152-23-1 du code de la santé publique a ainsi été revalorisée au 1<sup>er</sup> septembre 2020 par arrêté du 27 octobre 2020, et leurs grilles de rémunération ont été révisées par le décret n°2020-1182 du 28 septembre 2020.

12 Professions réglementées par les articles L.4001-1 à L4444-3 du code de la santé publique.

13 Professions de santé réglementées par les articles L. 4301-1 à L. 4394-4 du code de la santé publique.

14 Selon la valeur du point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, fixée par l'article 3 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

15 Art. 3 du décret du 19 septembre 2020.

L'arrêté du 19 septembre 2020, qui fixait le calendrier de mise en œuvre et les montants du CTI, a été modifié par le gouvernement par arrêté du 31 octobre 2020, afin de porter au 1<sup>er</sup> décembre 2020 cette seconde étape du processus.

Depuis, ce texte a été abrogé par l'arrêté du 16 février 2021 (16), mais les agents territoriaux bénéficient de ce nouveau calendrier, repris par la voie réglementaire.

### → Les modalités de calcul et le versement du complément de rémunération

Ce complément de rémunération est versé mensuellement à terme échu. Il est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement ou le salaire. Il est donc proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent et réduit en cas d'application de jours de carence ou de congé de maladie à demi-traitement, par exemple.

Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures ouvrant droit à son versement, il est calculé au prorata du temps accompli dans chacune de celles-ci.

Son montant est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunération calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire ou du salaire, comme l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, ou la prime spéciale de sujétion qui peut être allouée aux auxiliaires de soins territoriaux, par exemple.

## Un complément de rémunération comptabilisé pour les droits à la retraite

Soumis aux contributions et cotisations sociales, ce complément de rémunération est pris en compte dans le calcul des droits à la retraite des agents et donne lieu au versement d'un supplément de pension.

### → Le régime de cotisations applicable

L'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 précise le régime de cotisations applicable au CTI versé aux fonctionnaires de l'État et aux militaires.

Classiquement, il fait l'objet de prélèvements obligatoires et est soumis aux contributions et aux cotisations versées au titre de l'assurance retraite, dans les mêmes conditions que celles fixées pour le traitement.

16 Arrêté du 16 février 2021 abrogeant l'arrêté du 19 septembre 2020 fixant le montant du CTI applicable aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des EHPAD de la FPH.

17 Annexe 9 au PLFSS 2021, *Fiches d'évaluation préalable des articles du projet de loi*, p.113.

En ce qui concerne le versant territorial, des textes spécifiques sont attendus pour préciser les modalités de prise en compte du CTI dans la constitution et la liquidation des droits à pension des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). En effet, comme relevé par l'étude d'impact de la loi (17), celle-ci requiert la modification des décrets qui déterminent l'assiette et les taux des cotisations et des pensions du régime spécial (18).

### → Les modalités de liquidation du supplément de pension

Enfin, l'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit la prise en compte du CTI lors de la liquidation de la pension des fonctionnaires : concrètement, il est intégré dans le calcul de celle-ci et donne lieu au versement d'un supplément qui s'ajoute à la pension liquidée sur la base du traitement.

De même que s'agissant du régime de cotisations, la loi précise les modalités de liquidation applicables aux fonctionnaires de l'État et aux militaires. S'agissant de la fonction publique territoriale, au titre du III de cet article, « *le complément de traitement indiciaire ou l'indemnité équivalente à ce complément versé aux fonctionnaires territoriaux (...) est pris en compte lors de la liquidation de leur pension dans des conditions analogues...* », étant précisé qu'un décret en Conseil d'État définira les modalités de cette prise en compte.

Peuvent ainsi bénéficier du supplément de pension les fonctionnaires de l'État et les militaires admis à faire valoir leurs droits à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 ayant perçu le CTI au moins une fois au cours des six mois précédant leur départ. Sous cette condition, leurs pensions prennent en compte la totalité de la majoration indiciaire obtenue grâce à ce complément de rémunération, quelle que soit la durée de son versement.

De ce fait, la CNRACL sera conduite à réviser les pensions des fonctionnaires retraités ayant bénéficié du versement du CTI à titre rétroactif, pour la période écoulée entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et leur départ à la retraite.

Selon la loi, le supplément de pension auquel ont le droit les fonctionnaires de l'État et les militaires est calculé de la même manière que la pension elle-même, dans les conditions fixées par le code des pensions civiles et

18 Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et décret n°2007-173 du 7 février 2007 relatif à la CNRACL.

militaires de retraite (19). Les conditions de jouissance, de réversion et de revalorisation de ce supplément de pension sont également identiques (20).

Le décret annoncé par la loi précisera si ces modalités s'appliquent de la même manière au supplément de pension auquel ont droit les agents publics territoriaux au titre du CTI.

## Un financement intégral par la sécurité sociale

Enfin, la loi prévoit le financement intégral de ce complément de rémunération par la nouvelle branche autonomie de la sécurité sociale.

Plus précisément, une modification de la répartition des charges de personnel entre les trois sections tarifaires des EHPAD permet le financement de cette mesure de revalorisation salariale par le forfait global relatif aux soins, versé par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (21).

Pour indication, les EHPAD sont financés par :

- l'assurance maladie au titre du forfait global relatif aux soins,
- les départements au titre du forfait global relatif à la dépendance,
- les résidents au titre des prestations relatives à l'hébergement.

Les mesures de revalorisations salariales relèvent, en principe, de ces deux dernières sections.

Ce financement permet donc d'éviter l'augmentation des reste-à-charge pour les résidents et l'alourdissement des dépenses des départements qui financent la section dépendance des EHPAD.

\*\*  
\*

Selon l'étude d'impact du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, 29 991 agents de la fonction publique territoriale seraient concernés par ce dispositif.

À l'avenir, d'autres mesures de revalorisation des professions de santé pourraient aussi être intégrées dans le futur projet de loi « *Grand âge et autonomie* » (22), notamment en faveur des agents des établissements sociaux et médico-sociaux.

En effet, selon les recommandations du Ségur de la santé, dont le 1<sup>er</sup> pilier avait pour thème la transformation des métiers et la revalorisation de ceux qui soignent, « *un travail spécifique devra être conduit sur la situation particulière des agents et des salariés des établissements sociaux et services médico-sociaux* ».

Indépendamment du « *Laroque de l'autonomie* » (23), le Gouvernement a ainsi annoncé la mise en place d'une mission sur l'attractivité des métiers de l'autonomie, en vue d'expertiser les modalités d'une éventuelle extension à leur profit des décisions de revalorisations salariales prises dans le cadre de ces accords (24). Plus largement, un plan sur l'attractivité des métiers du grand âge, à l'adresse de l'ensemble des professionnels du secteur, tendant à la valorisation des métiers du grand âge et de l'autonomie, est en cours d'élaboration. ●

19 Conditions prévues au I de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

20 Revalorisations prévues à l'article L. 16 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

21 Répartition prévue par l'article L. 314-2 du CASF.

22 La présentation de ce projet de loi a été reportée mais demeure à l'agenda de ce quinquennat, selon les déclarations du porte-parole du gouvernement lors de son compte rendu du Conseil des ministres et du séminaire gouvernemental du 13 janvier 2021.

23 Concertation, dont le lancement a également été reporté, visant à préciser les mesures qui seront incluses dans ce projet de loi.

24 Quest. écr. n°34170, JOAN, 24 novembre 2020 (Rep. min, JOAN, 26 janvier 2021).

# Conditions d'octroi de la protection fonctionnelle

## dans le cadre d'un différend entre un agent public et son supérieur hiérarchique

Conseil d'État, 29 juin 2020  
req. n°423996

Les dispositions relatives à la protection fonctionnelle peuvent trouver à s'appliquer dans le cadre d'un différend entre un agent public et l'un de ses supérieurs, lorsque les actes de ce dernier, par leur nature ou leur gravité, sont insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. En tel cas, le principe d'impartialité s'oppose à ce que le supérieur mis en cause à raison de tels actes statue sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif.



(Extraits de l'arrêt)

2. Le principe d'impartialité, rappelé par l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, s'impose à toute autorité administrative dans toute l'étendue de son action, y compris dans l'exercice du pouvoir hiérarchique. Il s'ensuit qu'en jugeant, pour censurer le motif d'annulation retenu par le tribunal administratif de Saint-Martin, qu'un agent public ne peut utilement se prévaloir du principe d'impartialité à l'encontre d'une décision prise à son encontre par une autorité administrative dans l'exercice de son pouvoir hiérarchique, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

[...]

5. Lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas

imputable, de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et, à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il est l'objet.

6. Si la protection résultant du principe rappelé au point précédent n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques, il en va différemment lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

7. Il résulte du principe d'impartialité que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné.



## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires (1), la protection fonctionnelle des agents publics est organisée par la collectivité qui les emploie lorsqu'ils font l'objet d'attaques ou sont mis en cause à raison de leurs fonctions.

Elle bénéficie à tous les agents publics, quel que soit le mode d'accès à leurs fonctions (2), principe général du droit (3) qui s'étend également à toute personne à laquelle est reconnue la qualité de collaborateur occasionnel du service public (4).

Cette protection statutaire présente un caractère impératif, puisque dès lors que les conditions légales sont réunies, tenant notamment à l'absence de faute personnelle détachable du service commise par le demandeur, il ne peut y être dérogé que pour motif d'intérêt général dûment justifié (5).

Publié au *recueil Lebon*, l'arrêt du Conseil d'État du 29 juin 2020 précise le champ d'application de la protection fonctionnelle qui, sous certaines conditions, peut être accordée lorsqu'elle est demandée par un agent dans le cadre d'un différend avec son supérieur hiérarchique. Articulant ses jurisprudences antérieures en la matière, il précise les conditions de son octroi en cette circonstance ainsi que les modalités de sa mise œuvre permettant d'assurer le respect du principe d'impartialité.

Dans cette affaire, un praticien hospitalier avait sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle à raison d'une agression verbale et physique dont il soutenait avoir fait l'objet dans le cadre de son service de la part du directeur du centre hospitalier dans lequel il exerçait. Sa demande ayant été rejetée par le directeur mis en cause, en principe compétent pour statuer sur sa demande, le praticien avait contesté cette décision qu'il considérait comme entachée de partialité (6).

Alors que le tribunal de première instance avait fait droit à sa demande, la cour administrative d'appel de Bordeaux a annulé ce jugement, au motif qu'un

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

2 Conseil d'État, 8 juin 2011, n°312700.

3 Découvert par le Conseil d'État dans son arrêt du 26 avril 1963, *Centre hospitalier de Besançon*.

4 Conseil d'État, 13 janvier 2017, n°386799.

5 Conseil d'État, 14 février 1975, n°87730, *Teitgen*.

6 Tribunal administratif de Saint-Martin, 3 décembre 2015, n°1400061.

agent public ne peut utilement se prévaloir du principe d'impartialité à l'encontre d'une décision prise par une autorité administrative dans l'exercice de son pouvoir hiérarchique (7). Considérant que les juges d'appel ont commis une erreur de droit sur ce point, le Conseil d'État prononce la cassation de cet arrêt.

☞ **Par principe, la protection fonctionnelle n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir dans le cadre du service entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques**

En application du IV de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, la collectivité publique est tenue de protéger les agents contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée.

Toutefois, ainsi que le rappelle le Conseil d'État, cette disposition ne s'applique pas, en principe, aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques. Il en va ainsi depuis un arrêt de 1975 (8).

En effet, le pouvoir hiérarchique, s'il comporte des prérogatives importantes portant à la fois sur les actes et sur la situation personnelle des agents, n'est pas censé se manifester par des attaques. Dans son exercice normal, il ne se traduit par aucun des agissements contre lesquels la protection fonctionnelle a vocation à protéger les agents publics.

Par exemple, le pouvoir de sanctionner un manquement constitue l'une des déclinaisons du pouvoir hiérarchique dont dispose l'autorité territoriale. Il ne s'agit pas d'une attaque. Ainsi, la protection fonctionnelle ne peut être accordée à un agent pour se défendre dans le cadre d'une procédure disciplinaire diligentée à son encontre ni dans le cadre d'une action contentieuse contre la sanction prononcée (9).

La protection fonctionnelle n'est donc pas applicable lorsqu'un conflit oppose un agent à son encadrant, tant que ce dernier exerce ses prérogatives dans le cadre de l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique, c'est-à-dire en vue de la réalisation

des missions confiées au service et dans l'intérêt de celui-ci.

☞ **Ce principe ne fait pas obstacle à l'application de la protection fonctionnelle lorsque les actes en cause sont détachables, par leur nature ou leur gravité, de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**

En revanche, lorsque par leur nature ou leur gravité, les agissements d'un supérieur hiérarchique sortent du cadre de l'exercice normal de ce pouvoir, la protection fonctionnelle peut être sollicitée par l'agent qui s'en estime victime.

Pour cause, l'article 11 de la loi de 1983 ne prévoit aucune limite à la portée du droit à la protection statutaire tenant à la qualité de l'auteur des faits, et prévoit même la protection des agents contre les agissements constitutifs de harcèlement (10), y compris lorsqu'ils sont imputables à la hiérarchie.

Le dépassement des limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique constitue d'ailleurs l'un des critères permettant de caractériser le harcèlement lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'une relation hiérarchique (11).

Les agissements d'un supérieur hiérarchique peuvent donc parfois justifier la mise en œuvre de la protection fonctionnelle, hypothèse que n'a jamais écartée le Conseil d'État (12). En effet, ainsi que souligné par le rapporteur public dans ses conclusions, la jurisprudence antérieure laisse « *entier le droit à une protection fonctionnelle contre les attaques d'un supérieur hiérarchique, lesquelles ne peuvent pas se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique* » (13).

7 Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 juillet 2018, n°16BX00550 et n°17BX00350.

8 Conseil d'État, 26 novembre 1975, n°94124, *Riter*.

9 Conseil d'État, 9 décembre 2009, n°312483, *Vavrand*.

10 Depuis la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, consacrant la jurisprudence du Conseil d'État du 12 mars 2010, n°308974, *Cne de Hœnheim*.

11 Conseil d'État, 30 décembre 2011, n°332366, *Cne de Saint-Peray*.

12 Conseil d'État, 23 novembre 1977, n°02557, *Lecoq* ; Conseil d'État, 4 novembre 1994, n°72322, *M. K* (arrêts cités par le rapporteur public, M. Nicolas Polge, dans ses conclusions sur l'arrêt ici commenté).

13 Au sujet de l'arrêt du Conseil d'État *Riter* précité.

Le Conseil d'État, dans cette affaire, reprend ce critère de qualification, précisant que les agissements d'un supérieur hiérarchique justifiant l'octroi de la protection fonctionnelle sont les actes dont « *la nature ou la gravité* » ne permettent pas de les rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

En l'espèce, présentait cette caractéristique la très vive altercation, intervenue dans le couloir d'entrée du bloc opératoire, entre le praticien hospitalier sur le point de participer à une intervention chirurgicale et le directeur du centre hospitalier.

La solution retenue par le Conseil d'État présente l'intérêt de préciser l'application de la protection fonctionnelle aux actes intervenus dans le cadre de conflits interpersonnels, qui sans nécessairement être constitutifs de harcèlement ou de discriminations, n'en sont pas moins susceptibles de se situer en dehors des limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

☞ **Le principe d'impartialité s'oppose à ce qu'un supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes statue sur la demande de protection fonctionnelle**

La seconde question posée au Conseil d'État portait sur l'application du principe d'impartialité à l'exercice du pouvoir hiérarchique.

Ce principe est souvent appréhendé sous l'angle d'une obligation d'égalité de traitement des usagers du service public davantage que sous celui d'une obligation de neutralité dans l'exercice du pouvoir hiérarchique ou, plus généralement, dans les rapports entre les agents, internes à l'administration.

Alors que le juge d'appel avait considéré qu'un agent ne pouvait s'en prévaloir à l'encontre d'une décision prise à son endroit par une autorité administrative, le Conseil d'État rappelle à l'inverse que le principe d'impartialité, principe général du droit (14) consacré à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, « *s'impose à toute autorité administrative dans toute l'étendue de son action, y compris dans l'exercice du pouvoir hiérarchique* ».

De valeur juridique identique à l'obligation de protection fonctionnelle, ce principe fait obstacle à ce que la personne mise en cause à raison d'actes susceptibles de justifier la mise en œuvre de cette

protection se prononce sur son octroi. Elle se trouverait en effet dans l'impossibilité d'en accorder le bénéfice, sauf à admettre les faits fautifs qui lui sont reprochés.

Ainsi, le Conseil d'État considère qu'« *un supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné* ». En tel cas, il lui appartient de se déporter pour assurer le respect du principe d'impartialité.

Dans ses conclusions relatives à cette affaire, le rapporteur public souligne la difficulté à trouver le juste équilibre. Il préconise de mettre en œuvre ce déport dans des circonstances mettant sérieusement en cause un intérêt personnel de l'autorité normalement compétente pour statuer, de nature à influencer sur sa position. Cette solution suppose une implication relativement directe et personnelle du supérieur hiérarchique dans les faits justifiant la demande de protection.

En l'espèce, le Conseil d'État a considéré que l'existence d'un conflit personnel entre le praticien hospitalier et le directeur de l'établissement de santé conduit à se prononcer sur le litige dont il était partie, était susceptible d'affecter l'exercice impartial de ses fonctions. Il a donc logiquement jugé que ce dernier ne pouvait légalement se prononcer sur la demande de protection fonctionnelle dont était saisi le centre hospitalier.

Concrètement, l'application pratique du principe d'impartialité suppose d'identifier l'autorité compétente pour statuer à la place du supérieur mis en cause, empêché de se prononcer sur la demande de protection. Cette autorité de substitution sera fonction de l'organisation de la collectivité publique et de la répartition des prérogatives en son sein prévue par les textes.

Dans cette affaire, le Conseil d'État a déduit des dispositions du code de la santé publique qu'il appartenait au directeur du centre hospitalier de transmettre la requête du praticien au directeur général de l'ARS.

14 Conseil d'État, 19 avril 1949, n° 82790, *Sieur Bourdeaux*.

Cette question est également susceptible de se poser dans la fonction publique territoriale, lorsque l'autorité territoriale, en principe compétente pour se prononcer sur les demandes de protection fonctionnelle des agents (15), est personnellement mise en cause. Un arrêt du 2 février 2021 de la cour

administrative d'appel de Nantes confirme l'obligation de rechercher une autorité de substitution si des circonstances objectives mettent sérieusement en cause son comportement en raison d'actes insusceptibles de se rattacher à l'exercice du pouvoir hiérarchique.

## APPLICATION

### Le chef de l'exécutif territorial sérieusement mis en cause par une demande de protection fonctionnelle doit se déporter

(CAA de Nantes, 2 février 2021, req. n°19NT01828)

La cour administrative d'appel de Nantes a récemment appliqué cette jurisprudence du Conseil d'État à la fonction publique territoriale, rappelant l'obligation de se déporter qui incombe à l'autorité territoriale saisie d'une demande de protection fonctionnelle mettant sérieusement en cause son propre comportement.

Dans cette affaire, une fonctionnaire détachée dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) avait sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle en raison d'agissements constitutifs de harcèlement moral dont elle estimait avoir été victime de la part d'une partie du personnel encadrant et du président de l'EPCI. Sa demande s'inscrivait dans un contexte conflictuel où il était envisagé de mettre un terme à son détachement dans le cadre d'une procédure de fin de fonctions pour perte de confiance.

Sa requête ayant été rejetée, elle avait formé un recours contre cette décision, faisant valoir que le président de l'EPCI ne pouvait régulièrement statuer sur sa demande, dès lors qu'il était l'instigateur principal des difficultés l'ayant conduite à la formuler.

Après avoir confirmé que le chef de l'exécutif territorial est l'autorité normalement compétente pour se prononcer sur

la demande de protection présentée par un agent occupant un emploi fonctionnel, le juge rappelle que, **par exception à cette compétence de principe, il ne peut régulièrement se prononcer, sans méconnaître le principe d'impartialité, sur une demande de protection fonctionnelle formulée au titre d'agissements constitutifs de harcèlement faisant état de circonstances objectives mettant sérieusement en cause son propre comportement.**

En l'espèce, en l'absence d'éléments factuels apportés par la requérante à l'appui de ses allégations, il a toutefois été jugé qu'elle n'avait pas présenté de circonstances objectives mettant sérieusement en cause le comportement du président en raison d'actes insusceptibles de se rattacher à l'exercice du pouvoir hiérarchique. Dans ces conditions, il pouvait régulièrement se prononcer sur la demande de protection fonctionnelle dont était saisi l'EPCI sans méconnaître le principe d'impartialité.

Certes, cette affaire ne permet pas d'identifier l'autorité de substitution compétente, dans la fonction publique territoriale, lorsque l'autorité territoriale est personnellement mise en cause par une demande de protection fonctionnelle. Cependant, elle illustre la difficulté à déterminer les circonstances qui la placent en situation de devoir se dé-

porter pour respecter le principe d'impartialité.

Il en ressort que l'obligation de se désaisir d'une telle demande au profit d'une autorité de substitution tient à l'existence de circonstances objectives, présentant un caractère sérieux, mettant en cause son comportement en raison d'actes insusceptibles de se rattacher à l'exercice du pouvoir hiérarchique.

À ce titre, on rappellera que la contestation contentieuse du refus d'octroi de la protection fonctionnelle sollicitée pour cause de harcèlement obéit à un régime de présomption\*, identique à celui qui prévaut lorsque le juge administratif statue sur la matérialité des faits de harcèlement eux-mêmes\*\* :

- il appartient à l'agent de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence du harcèlement allégué ;
- charge à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que ses agissements sont étrangers à tout harcèlement ;
- la conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

L'agent n'est donc pas dispensé d'apporter des éléments précis et circonstanciés permettant de considérer comme plausibles les motifs de sa demande de protection, qu'elle soit fondée sur des agissements constitutifs de harcèlement ou sur tout autre type d'actes en cause.

\* Conseil d'État, 23 décembre 2014, n°358340.

\*\* Conseil d'État, 11 juillet 2011, n°321225, *Montaut*.

15 Cour administrative d'appel de Lyon, 26 avril 2018, n°16LY02029. Sur la question de l'autorité compétente en matière de protection fonctionnelle dans la FPT, voir

la réponse du ministère de l'Intérieur publiée au *Journal officiel* du Sénat du 9 novembre 2017 à la question écrite n°00462 (*JO Sénat*, 13 juillet 2017).

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...

<b>24</b>	Covid-19
<b>29</b>	Réforme de la fonction publique
<b>29</b>	▶ Focus sur la protection sociale complémentaire
<b>31</b>	▶ Autres sujets liés à la réforme de la fonction publique

#### ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

<b>35</b>	Accès à la fonction publique
<b>37</b>	Agents contractuels
<b>37</b>	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
<b>38</b>	Carrière
<b>39</b>	Cessation de fonctions
<b>40</b>	Conditions de travail
<b>41</b>	Droits et obligations
<b>43</b>	Durée du travail
<b>43</b>	Emplois fonctionnels
<b>44</b>	Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)
<b>44</b>	Positions
<b>45</b>	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature

#### À LIRE ÉGALEMENT

<b>47</b>	Accident du travail
<b>47</b>	Casier judiciaire
<b>47</b>	Conseil municipal
<b>48</b>	Élections départementales et régionales
<b>48</b>	Finances publiques / Finances locales
<b>48</b>	Simplification administrative

**COVID-19**

TEXTE

---

(NOR : PRMX2100243L)  
JO, n° 40, 16 février 2021,  
texte n° 1

**Loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire**

---

La caducité du régime d'état d'urgence sanitaire est reportée au 31 décembre 2021. L'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021 inclus sur l'ensemble du territoire national.

TEXTE

---

(NOR : MTRD2103451R)  
JO, n° 36, 11 février 2021,  
texte n° 22

**Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi**

---

L'article 1<sup>er</sup> modifie l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail. Il complète l'article 1<sup>er</sup> bis de cette ordonnance qui prévoit la prolongation, jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire, de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits à indemnisation au cours de la période actuelle. Afin de prendre en considération l'évolution de la situation sur le marché du travail, cette ordonnance permet au gouvernement d'interrompre cette mesure de prolongation en cas d'amélioration de la situation sanitaire. Elle permet en outre de prendre, en tant que de besoin, une ou plusieurs nouvelles mesures de prolongation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits au cours de l'état d'urgence sanitaire, en fonction des mesures de restrictions sanitaires qui seraient prises par le gouvernement et de leur impact sur le marché du travail ainsi que sur les

conditions de recherche d'emploi. Par ailleurs, l'article 3 modifie 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, afin de permettre aux services de santé au travail de centrer leur action sur l'appui aux entreprises dans la lutte contre la progression de l'épidémie. Le report des visites médicales prévu par cette ordonnance s'applique désormais aux visites qui doivent être réalisées jusqu'au 2 août 2021. D'autre part, cet article prolonge jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021 la période au cours de laquelle l'activité des services de santé au travail doit être centrée sur l'appui aux entreprises dans la lutte contre la propagation du SARS CoV-2, notamment par la participation à la stratégie nationale de vaccination, par la prescription d'arrêts de travail et de certificats médicaux permettant le placement des personnes vulnérables en activité partielle ainsi que par la prescription et la réalisation de tests de détection du SARS CoV-2.

## TEXTE

(NOR : TFPF2036828D)  
JO, n° 8, 9 janvier 2021,  
texte n° 16

**Ordonnance n° 2021-139 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19**

Prise sur le fondement de l'article 10 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, cette ordonnance prévoit les dispositions législatives nécessaires à la prolongation et à l'adaptation des dispositions de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des exa-

mens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, applicables jusqu'au 30 avril 2021. Au regard de l'évolution de la situation sanitaire, la date limite d'application du régime permettant l'adaptation des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics, est reportée au 31 octobre 2021.

## TEXTE

(NOR : TFPF2102247D)  
JO, n° 36, 11 février 2021,  
texte n° 74

**Décret n° 2021-140 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19**

Ce décret permet l'application jusqu'au 31 octobre 2021 du régime institué par le décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020 pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et des concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, qu'il modifie. Durant la période de crise sanitaire, les moyens permettant l'adaptation des modalités d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics prévus par ce décret demeureront disponibles lorsqu'ils seront nécessaires pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie

de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation : recours à la visioconférence, modification du nombre et du contenu des épreuves, conditions d'admission à concourir applicables aux candidats aux concours internes, recours aux listes complémentaires, report de la date requise pour l'obtention des titres et diplômes nécessaires. À ce titre, les modalités de recours à la visioconférence depuis un local administratif sont assouplies pour en permettre la combinaison, si la nature du concours ou de l'examen le permet, avec le recours à la visioconférence depuis le domicile du candidat.

## TEXTE

(NOR : SSAS2103776D)  
JO, n° 43, 19 février 2021,  
texte n° 28

**Décret n° 2021-182 du 18 février 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 prévoit la prise en charge intégrale des frais de transport vers les centres de vaccination contre le SARS-CoV-2 pour

les personnes se trouvant dans l'incapacité de se déplacer seules.

## TEXTE

(NOR : TFPF2026803C)  
Portail de la fonction publique,  
5 février 2021

**Circulaire du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'État**

Cette circulaire stipule que le Président de la République a décidé le renforcement

des mesures de lutte contre l'épidémie de Covid-19 afin de freiner la propagation

du virus. Ainsi, le recours au télétravail qui participe à la démarche de prévention du risque d'infection en limitant les déplacements et la densité des agents dans les locaux professionnels doit être généralisé dès que cela est possible dans les administrations et les établissements publics de l'État, qui se doivent à cet égard

d'être exemplaires. Le télétravail doit être la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Afin de prévenir les risques d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site un jour par semaine.

## TEXTE

*DGCL, 8 février 2021.- 3 p.*

### **Note d'information relative au renforcement du télétravail dans la FPT**

La Direction générale des collectivités locales (DGCL), dans une note d'information, datée du 8 février 2021, précise qu'il est désormais nécessaire de suivre les instructions, au sein de la fonction publique territoriale, formulées dans la circulaire du Premier ministre sur le renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'État, datée du 5 février 2021, en raison de l'évolution de l'épidémie de Covid-19. Ces instructions précisent que le télétravail est la règle et doit être généralisé dès que c'est possible. Concernant

les agents dont les fonctions ne peuvent qu'être accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps sur site. Par ailleurs, les réunions en présentiel doivent être évitées et, quand elles s'avèrent indispensables, limitées à six participants maximum. Enfin, une vigilance particulière des managers doit être exercée pour prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux, en particulier ceux liés à l'isolement des agents. (NOR : 20-021004-D)

## TEXTE

*DGCL, 5 février.- 7 p.*

### **Note d'information relative aux modalités d'instruction des demandes de reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique**

À la suite de la création du nouveau tableau de maladie professionnelle n°100, «*Affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2*» par le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2, cette note d'information a pour objet de préciser les

modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-Cov2 déposées par des agents territoriaux et à formuler des recommandations dans le cadre de l'instruction des demandes qui requièrent l'avis de la commission de réforme départementale.

## TEXTE

*Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, 15 février 2021.- 2 p.*

### **Circulaire du 15 février 2021 relative au traitement budgétaire et comptable des dépenses des collectivités territoriales, des groupements et de leurs établissements publics liées à la gestion de la crise sanitaire du Covid-19 en 2021**

Cette circulaire vise à préciser les mesures d'adaptation du cadre budgétaire et comptable des collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernant le traitement des dépenses liées à la crise sanitaire du Covid-19 au titre de l'exercice budgétaire 2021. Afin de limiter

l'impact des dépenses exceptionnelles de lutte contre la crise des collectivités locales sur leurs équilibres financiers, la procédure budgétaire et comptable dérogatoire d'étalement de charges, sur une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans, est prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n° 5, 1<sup>er</sup> février 2021, pp. 21-24*

### Ordonnances de l'article 38 : un régime juridique complexifié

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 16 décembre 2020, req. n° 440258, relatif à l'ordonnance du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire. Selon l'auteur, le Conseil constitutionnel a pratiquement imposé au juge administratif une évolution de sa jurisprudence «*en jugeant*

*qu'une ordonnance non ratifiée acquerrait le caractère d'une disposition législative au sens de l'article 61-1 de la Constitution à l'expiration du délai de l'habilitation*». Contraint de s'adapter au revirement de jurisprudence constitutionnelle, le Conseil d'État s'attache à «*cantonner la réorganisation du régime contentieux des ordonnances, qui dépendra pour une part de la stratégie contentieuse du requérant*».

## REVUE DE PRESSE

*Ministère de l'action et des comptes publics, 2021, 13 p.*

### Questions / Réponses relatives à la prise en compte dans la FPT de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (version mise à jour au 18 février 2021)

Dans cette nouvelle mise à jour relative aux mesures liées à l'évolution de l'épidémie de Covid-19, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) fait le point sur les règles en vigueur dans la fonction publique territoriale. Elle apporte notamment des précisions concernant la restauration administrative et précise cette que dernière s'opère dans le cadre du protocole «*organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise*», actualisé en janvier 2021. Elle met également à jour, suite à la publication du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 la liste des agents considérés comme vulnérables et précise les mesures de protection renforcées que l'employeur territorial doit impérativement mettre en œuvre dans le cas où les missions de l'agent vulnérable ne peuvent pas être exercées en télétravail. Par ailleurs, elle définit les nouvelles modalités d'application du jour de carence, suite à la publication du décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés. Le télétravail

est, quant à lui, renforcé et les réunions en présentiel doivent être évitées autant que possible, et, quand elles s'avèrent indispensables, limitées à 6 participants au maximum. Enfin, concernant les instances de dialogue social, toute instance de représentation des personnels peut être réunie à distance.

Au sommaire :

1. Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux,
2. Situation des agents présentant un risque de forme grave de la Covid-19, agents dits vulnérables,
3. Situation des proches de personnes vulnérables,
4. Situation des agents identifiés comme cas «*contact à risque*»,
5. Régime des autorisations d'absence pour garde d'enfant applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2020,
6. Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19,
7. Modalités de mise en place du télétravail,
8. Dialogue social,
9. Questions diverses.

## REVUE DE PRESSE

*Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2021.- 7 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 (version mise à jour au 5 février 2021)**

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis à jour son *Questions/Réponses* en date du 5 février 2021. La DGAFP apporte des précisions concernant les modalités de recours au télétravail suite à la publication de la circulaire du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'État. Elle actualise

également les mesures sanitaires pour les agents exerçant en présentiel suite à la parution du décret n° 2021-76 du 27 janvier 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et 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.

## REVUE DE PRESSE

*Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 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 (version mise à jour au 26 février 2021)**

Dans cette nouvelle version de la FAQ, mise à jour le 26 février 2021, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) apporte des précisions sur la vaccination des personnels de la fonction publique. Les mesures, donnant la possibilité aux médecins du

travail de vacciner contre le Sars-CoV2 les salariés âgés de 50 à 64 ans volontaires atteints de comorbidités, sont adaptées pour la fonction publique. Par ailleurs, de nouvelles règles sont établies en matière de restauration en entreprise.

## REVUE DE PRESSE

*Paris : DGCL.- 5 p.*

**Foire aux questions relative à la continuité institutionnelle et dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire : mise à jour le 16 février 2021**

Cette FAQ est à jour de la loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et du décret n° 2021-123 du 5 février 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et 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. Elle aborde notamment les modalités de réunion des

organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), les règles de quorum et les procurations, les règles des délégations à l'exécutif et de contrôle de légalité ainsi que la dispense de consultation de certaines commissions et conseils internes pendant l'état d'urgence sanitaire.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 11 février 2021, 3 p.*

**Covid-19 : ce qui en fait une maladie professionnelle dans la territoriale**

Cet article présente la note d'information relative aux modalités d'instruction des demandes de reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique publiée par la Direction générale des collectivités locales (DGCL), le 5 février 2021. Les commissions de réforme seront

chargées d'examiner les demandes de reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle dans la fonction publique territoriale. La commission devra notamment préciser «*si un lien direct peut être établi entre l'affection à une forme grave respiratoire de Covid-19 et l'exercice des fonctions de la victime*».

## REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 8, 22 février 2021, pp. 16-39*

### Les collectivités territoriales face à la crise sanitaire

Au sommaire :

- Appréhender les pouvoirs de police du maire en période de crise sanitaire et leur articulation avec les pouvoirs du préfet et la protection des libertés,
- Analyser le risque de responsabilité pénale des élus et des fonctionnaires territoriaux face au Covid-19,

- S'enrichir des retours d'expérience et des démarches résilientes mises en place par les collectivités dans la gestion de la crise sanitaire,
- Comment le CNFPT a adapté l'offre de formation pour répondre aux nouveaux enjeux du monde territorial ?

## RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

### ► FOCUS SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

#### Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

## TEXTE

(NOR : TFPF2036841R)  
JO, n° 42, 18 février 2021,  
texte n° 50

Prise en application l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, cette ordonnance vise à redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire. L'article 1<sup>er</sup> remplace dans son I l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par de nouvelles dispositions visant à renforcer l'implication des employeurs publics dans le financement de la protection sociale complémentaire. Elle acte notamment la participation obligatoire des employeurs publics à la complémentaire santé de leurs agents à hauteur de 50 % minimum du financement nécessaire à la couverture des garanties minimales définies au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Cette disposition concerne tous les agents publics, sans distinction de statut. Cette ordonnance permet également une participation de l'employeur à des contrats de prévoyance couvrant les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès. L'article 2

précise les dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale. Il modifie, dans un premier temps, les dispositions relatives aux centres de gestion afin de confier une compétence à ces opérateurs en matière de protection sociale complémentaire, le cas échéant dans un cadre régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Cet article fixe une obligation de participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire «*prévoyance*» qui ne peut être inférieure à 20 % d'un montant de référence fixé par décret. Il prévoit également la tenue d'un débat sur les garanties de protection sociale complémentaire dans les six mois qui suivent le renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. L'article 4 précise les modalités d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Par principe, les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Quatre dérogations permettent cependant une application progressive des conséquences de cette ordonnance.

## REVUE DE PRESSE

*Fédération nationale des centres de gestion, 2021.- 15 p.*

### Enquête sur la mise en place de la protection sociale complémentaire par les centres de gestion

Les résultats de cette enquête, réalisée par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) en novembre 2020, permettent d'obtenir un panorama de la pratique et de la perception de la protection sociale complémentaire (PSC) par les centres de gestion (CDG). Parmi les 73 CDG répondants, 51 % ont conclu une convention cadre en matière de PSC et 6 % accompagnent les collectivités au titre du conseil et de la labellisation, sans conclusion de convention cadre. La raison la plus fréquente de l'absence de mise en place de convention de participation au bénéfice des collectivités est l'absence d'une sollicitation forte de la part de celles-ci. Il est à noter qu'environ 15 % de CDG prévoient de nouveaux besoins

en matière de PSC et étudient la mise en place d'une convention cadre. Concernant les modalités de participation et les garanties choisies, 43 % des CDG proposent les garanties santé et prévoyance, 54 % ne prévoient que la garantie prévoyance, tandis que 3 % prévoient uniquement la garantie santé. Enfin, s'agissant de la compétence de gestion des centres de gestion, il n'existe pas de consensus parmi ces derniers. Si cette compétence devenait obligatoire, l'étude souligne qu'«une cotisation spécifique de 0,02 % de la masse salariale des collectivités et établissements, correspondant à la tarification déjà appliquée dans les CDG où une convention est proposée, pourrait être mise en œuvre».

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 12 février 2021, 3 p.*

### Complémentaire santé : toutes les questions à régler pour la FPT

Concernant la protection sociale complémentaire, la coordination des employeurs territoriaux suggère que soient rédigés d'une part un décret global inter fonctions publiques et d'autre part un décret propre à la fonction publique territoriale, afin

de tenir compte de ses spécificités. Pour obtenir un état des lieux, la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) a proposé de réaliser une étude sur les contrats existants, puis d'élaborer un cahier des charges type.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 3 février 2021.- 3 p.*

### Complémentaire santé : les besoins des employeurs pour viser juste

La coordination des employeurs territoriaux rappelle la nécessité d'organiser une programmation financière de la mise en place de la protection sociale complémentaire obligatoire, pour les agents territoriaux. Ainsi, la coordination réclame la création d'un «cadre de négociation et de gestion» même si les organes délibérants

des collectivités négocieront librement en fonction de leur politique sociale. Par ailleurs, cette dernière réaffirme la nécessité de mettre en place des «mécanismes de solidarité entre les différentes catégories d'agents, ainsi qu'une solidarité intergénérationnelle» et la garantie des mêmes droits pour l'ensemble des agents.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre du cadre territorial, n° 45, février 2021.- pp. 48-49*

### La FPT, bonne élève de la complémentaire santé

Le texte de l'ordonnance relatif à la protection sociale complémentaire (PSC) prévoit un renforcement de la participation des employeurs publics au financement des complémentaires souscrites par leurs agents en matière de santé et

de prévoyance. Il s'agit de rendre obligatoire la participation avec un montant minimum couvrant les garanties minimales, également appelées le «panier de soin ANI». Ce montant minimal de participation devra s'élever au minimum

à hauteur de 50 % du financement nécessaire à la couverture de ces garanties, excepté pour la fonction publique territoriale pour laquelle la participation ne pourra pas être inférieure à la moitié d'un montant de référence fixé par décret. En matière de prévoyance, la participation des employeurs territoriaux ne pourra pas être inférieure à 20 % d'un montant de référence fixé par décret. Par ailleurs, l'ordonnance rend possible les discussions

sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire au sein des assemblées délibérantes des collectivités territoriales. Les dispositions relatives à la participation obligatoire en matière de santé devraient entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026 et celles relatives à la participation obligatoire en matière de prévoyance au 31 décembre 2024.

## ► AUTRES SUJETS LIÉS À LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE ISSUE DE LA LOI DE TFP DU 6 AOÛT 2019

### TEXTE

(NOR : TFPF2013339R)  
Ministère de la transformation  
et de la fonction publiques,  
23 novembre 2020, 31 p.

#### Fiche d'impact générale : ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique

Dans cette fiche d'impact relative à l'ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, le ministère de la Transformation et de la fonction publiques, rappelle, article par article, les références du fondement juridique ainsi que les objectifs poursuivis. Le ministère détaille également les différentes

étapes de la concertation. Il procède enfin à une évaluation des impacts financiers et note que des économies seront réalisées grâce à la suppression de la visite médicale d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique mais que la mise en place des nouvelles modalités de temps partiel thérapeutique entraînera des coûts supplémentaires.

### TEXTE

(NOR : TFPF2035791R)  
JO, n° 42, 18 février 2021,  
texte n° 48

#### Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

Cette ordonnance est élaborée en application de l'article 14 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cet article habilite le gouvernement à prendre toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de «favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique». L'ordonnance définit les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation, fixe les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux, liste les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités

d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique. L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance remplace l'actuel article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par les nouveaux articles 8 bis à 8 nonies et réaffirme que les négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics relèvent des seules organisations syndicales représentatives au seul niveau national et des autorités nationales. L'article 8 ter fixe une première liste exhaustive sur les domaines ouverts à la négociation et auxquels s'applique le nouveau régime juridique défini par l'ordonnance. Cet article prévoit, la

possibilité pour les autorités compétentes et les organisations syndicales, de conclure des accords sur des thématiques non prévues par cette liste. Ces accords ne peuvent toutefois pas comporter des clauses ayant une portée juridique. Dans la fonction publique territoriale, l'article 8 *quater* détermine les conditions de la négociation et les modalités de conclusion de l'accord lorsque le centre de gestion est autorisé à négocier et à conclure l'accord pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial. L'article 8 *quinquies* prévoit qu'à l'initiative des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés l'ouverture de négociations fasse l'objet d'échanges formalisés. L'autorité compétente organise alors une réunion pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies. L'article 8 *sexies* précise les conditions et limites de la portée normative que peuvent revêtir

les clauses réglementaires d'un accord. L'article 8 *octies* pose les principes, d'une part, de la publication des accords, dont les conditions seront fixées par décret en Conseil d'État, et, d'autre part, de leur entrée en vigueur. Cet article fixe le régime applicable en matière de modification, de suspension et de dénonciation des accords. L'article 2 prévoit l'élaboration d'un bilan portant sur l'application du nouveau régime applicable par la présente ordonnance dans les trois fonctions publiques, d'ici le 31 décembre 2025 par le ministre chargé de la fonction publique. L'article 3 modifie l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour tenir compte de la nouvelle compétence conférée aux centres de gestion habilités, le cas échéant, à participer aux négociations et à conclure des accords. L'article 4 prévoit les dispositions, à titre transitoire, jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique.

## REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 1, janvier 2021, pp. 8-22*

### Dossier : Droit syndical et dialogue social après la loi de transformation de la fonction publique

Au sommaire de ce dossier :

– Droits et obligations du représentant syndical

L'auteur de cet article propose un état des lieux des droits et obligations du représentant syndical à l'aune des textes de lois et de la jurisprudence, au sein de la fonction publique territoriale. Il rappelle que la liberté syndicale est pleinement reconnue et que des droits fonctionnels sont spécifiquement aménagés pour les représentants syndicaux. Il énonce également un ensemble d'obligations, appréciées au cas par cas par le juge, qui incombe à ces derniers.

– La liberté d'expression du représentant syndical

La liberté d'expression des représentants syndicaux est garantie par les textes et protégée par les juridictions ; toutefois elle rencontre des limites qui tiennent à l'existence d'une exigence d'éthique et de déontologie qui s'impose aux agents publics.

– Le comité social territorial : une nouvelle instance à l'épreuve du renouveau du dialogue social

Tout en veillant aux particularités du dialogue social dans les trois versants de la fonction publique, la fusion du comité technique (CT) et du comité 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, tend à aligner les instances représentatives du personnel de la fonction publique sur celles du secteur privé. L'auteur de cet article revient sur les objectifs recherchés par la fusion de ces instances tout en évoquant les difficultés à concilier les attentes du législateur avec les exigences des organisations syndicales.

– Le dialogue social franchit le Rubicon : à propos du projet d'ordonnance relatif à la négociation dans la fonction publique La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

comporte des innovations structurelles dans le domaine du droit du dialogue social. Est cité en exemple le projet d'ordonnance relative à la négociation dans la fonction publique qui tend à mettre en place un nouveau cadre pour le

dialogue, à le dynamiser et à responsabiliser les acteurs. L'auteur démontre que la reconnaissance de la valeur juridique des accords de négociation collective, en aval de la négociation, constitue une innovation de rupture.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1706, 2 février 2021, pp. 6-7*

### Les attributions du comité social

Cet article analyse le projet de décret sur les comités sociaux territoriaux (CST), issus de la fusion des comités techniques avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), fusion prévue par l'article 4 de la loi n° 2019-828

du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il présente les attributions de la nouvelle instance, le comité social territorial (CST) et détaille les attributions de la formation spécialisée en hygiène et sécurité.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1707, 9 février 2021, pp. 6-7*

### Les compétences du comité social en hygiène et sécurité

Cet article présente les compétences de la formation spécialisée en hygiène et sécurité, du comité social territorial, issu de la fusion des comités techniques et des 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° 1705, 26 janvier 2021.- pp. 6-7*

### La désignation des représentants du personnel au sein du comité social territorial

Cet article analyse le projet de décret sur les comités sociaux territoriaux (CST), issus de la fusion des comités techniques avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), fusion prévue par l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la

fonction publique. Ce projet de texte crée notamment des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail avec un seuil de 200 agents et réécrit l'ensemble des dispositions électorales pour les CST.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre du cadre territorial, n° 545, février 2021.- pp. 44-46*

### Vos 6 commandements RH en 2021

Cet article fait le point sur les nouvelles règles issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique applicables en 2021 en matière de gestion des ressources humaines : la mise en place de l'indemnité de fin de contrat pour les agents contractuels, les nouvelles attributions des commissions

administratives partiaires (CAP), l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) et du rapport social unique (RSU), l'application de la nouvelle évaluation professionnelle des agents publics et la suppression des régimes de travail dérogatoire à la durée légale du travail.

## REVUE DE PRESSE

*Revue du droit public, n° 1,  
janvier - février 2021,  
pp. 45-120*

### Le fonctionnaire demain, un travailleur comme les autres ?

Ce dossier restitue les interrogations soulevées lors du colloque organisé le 31 janvier 2020 à l'Université de Montpellier sur le thème : «*La loi de transformation de la fonction publique : l'avènement d'un nouveau modèle ?*»

Au sommaire :

- Le dialogue social : instrument et objet de la transformation de la fonction publique,
- Re-naissance du dialogue social dans la fonction publique,
- L'extension du recours au contrat d'engagement,

- La loi de fonction publique du 2 août 2019 de déformation des transitions professionnelles,
- Les conditions de travail après la loi de transformation de la fonction publique : la recherche d'un équilibre entre réorganisation du cadre de gestion des agents et reconnaissance de nouveaux droits,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'aune de la loi de transformation de la fonction publique : entre continuité et perplexité,
- La loi du 6 août 2019, ou comment développer le statut «*en même temps*» que le contrat. ●



DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale,  
8 décembre 2020.- p. 9039

## ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

**Question écrite n° 19378 du 7 mai 2019 relative à la procédure de transmission des notes à l'issue d'examen ou de concours dans la fonction publique**

La réponse ministérielle précise qu'aucune disposition ne régit la communication des notes aux candidats, lauréats ou non, des concours ou examens professionnels de la fonction publique territoriale. L'article 19 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale précise seulement que le jury arrête la liste des candidats admis par ordre alphabétique à l'issue des épreuves d'admission des concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, y compris ceux au titre de la promotion interne. Concernant en particulier la transmission des notes aux lauréats pour laquelle il est indiqué qu'elle est subordonnée à leur nomination dans leur nouveau grade, un jugement du tribunal administratif de Montreuil (n°0808838) en date du 10 décembre 2009 établit que la communication de celles-ci ne peut être subordonnée à la remise préalable d'une copie de l'arrêté

de nomination ou à la notification de la radiation de la liste d'aptitude. Dans la pratique, la majorité des centres de gestion de la fonction publique territoriale, qui organisent un grand nombre des concours et examens professionnels, transmettent tant aux lauréats qu'aux candidats non admissibles et non admis, un courrier notifiant la ou les notes obtenues soit par voie postale, soit par mail, par l'intermédiaire d'un accès sécurisé, dans les jours suivants la publication des résultats. Lorsque cette communication n'est pas faite, tout candidat concerné a le droit d'obtenir son relevé de notes. En effet, conformément aux articles L.311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration, éclairés par la jurisprudence du Conseil d'État (n° 68506 du 20 janvier 1988), toute personne a le droit de connaître les informations contenues dans un document administratif dont les conclusions lui sont opposées. Dans le cas d'espèce, et en raison du caractère nominatif des notes, celles-ci ne sont communicables qu'au candidat concerné.

CHRONIQUE DE  
JURISPRUDENCE

Actualité du droit juridique -  
droit administratif, n° 4,  
1<sup>er</sup> février 2021.- pp. 228-231

**Annulation de la nomination du directeur général de la Métropole du Grand Paris**

L'auteur de cet article commente le jugement du tribunal administratif de Paris du 24 septembre 2020, req n° 1816040/5-1,

relatif à l'annulation de la nomination du directeur général des services de la Métropole du Grand Paris, faute de

publicité utile donnée à la vacance du poste. Le tribunal a été saisi par l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) qui estime que les conditions de cette nomination n'ont pas permis d'assurer l'égalité de traitement entre les candidats intéressés. Le tribunal fait

droit à cette argumentation au motif que les règles de publicité de la vacance du poste n'ont pas été respectées mais il aménage les effets de cette annulation afin de permettre à la collectivité de régulariser la situation.

## REVUE DE PRESSE

*Acteurs publics.fr,*  
13 février 2021, 4 p.

### Exclusif : le projet d'ordonnance du gouvernement sur le nouveau concours « talents »

Le projet d'ordonnance favorisant l'égalité des chances pour l'accès aux écoles de service public, examiné lors du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 22 février dernier, prévoit la création d'une voie d'accès réservée aux candidats d'origine modeste dans les concours de cinq écoles de service public : l'École nationale d'administration (ENA), l'Institut national des études territoriales (Inet), l'École des hautes études en santé publique (EHESP), l'École nationale supérieure de la police (ENSP) et l'École nationale d'administration pénitentiaire (Enap). Ce nouveau

concours externe « talents » sera mis en place à titre expérimental du 1<sup>er</sup> mars 2021 au 31 décembre 2024. Le projet de texte apporte notamment des précisions sur le public concerné, les conditions d'accès aux cycles de formation, les règles d'organisation de la nouvelle voie d'accès et, enfin, sur l'évaluation de cette expérimentation. Par ailleurs, le décret d'application de cette ordonnance fixe, pour chaque école concernée, les conditions requises pour accéder à la nouvelle voie d'accès, les cycles de formation y préparant ainsi que les conditions d'admission.

## REVUE DE PRESSE

*Acteurs publics.fr,*  
11 février 2021, 5 p.

### Des places réservées aux candidats d'origine modeste dans les concours de la haute fonction publique

Afin de renforcer l'ascenseur social vers la haute fonction publique, le président de la République, Emmanuel Macron, a annoncé, le 11 février dernier, la mise en place de voies d'accès réservées pour les candidats issus des milieux modestes dans les concours d'entrée aux écoles de service public. À titre expérimental et pour trois ans, de nouveaux concours « talents » viendront ainsi compléter le contingent des lauréats des actuels concours externes pour l'accès à cinq écoles d'administration : l'Institut national des études territoriales (Inet), l'École des hautes études en santé publique (EHESP), l'École nationale supérieure de la police (ENSP), l'École nationale d'administration pénitentiaire (Enap) et l'École nationale d'administration (ENA). Pour chacune de ces écoles,

10 à 15 % de places supplémentaires seront créées par rapport au nombre de places actuellement ouvertes dans le cadre des concours externes. Les candidats de ces nouveaux concours passeront les mêmes épreuves, avec les mêmes jurys, que les candidats au concours externe. Par ailleurs, la mise en place de cette nouvelle voie d'accès s'accompagnera de l'ouverture de 1 000 places supplémentaires en classes préparatoires « Talents » dès 2021, qui se déploieront « selon un maillage territorial qui comptera au moins 2 prépas par région ». Enfin, pour éviter une « stigmatisation » des élèves de ces nouveaux concours, les listes des candidats admissibles et admis seront publiées sans distinction de voie d'accès.

## REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr,  
11 février 2021.- 5 p.

### Exclusif : l'expertise juridique qui a convaincu l'exécutif d'instituer des places réservées aux concours

Dans une note remise au gouvernement, le président de section honoraire au Conseil d'État, Bernard Stirn, affirme que le cadre juridique général ne fait apparaître aucun obstacle de principe à une diversification des voies d'accès à la fonction publique supérieure, mais impose un certain nombre de précautions. Il livre, par ailleurs, une série de recommandations pour «concevoir, de manière aussi sûre que possible, des options qui dépendent

aux objectifs recherchés». Sur la procédure de recrutement, celui-ci souligne que la création d'un concours dédié est la procédure «la plus sûre». Afin d'éviter des concours «au rabais», les candidats à ces nouveaux concours devront passer les mêmes épreuves que les candidats au concours externe. Suivant les préconisations de Bernard Stirn, le gouvernement a opté pour une mise en œuvre à titre expérimental pour trois ans (de 2021 à 2024).

### AGENTS CONTRACTUELS

#### 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

## TEXTE

(NOR : TFPF2036849D)  
JO, n° 42, 18 février 2021,  
texte n° 51

Ce décret modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021. Il prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès. Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités

accessoires comprises, ou aux émoluments perçus par l'affilié à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) durant les douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale, sauf exceptions.

### CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

#### Question écrite n° 28646 du 21 avril 2020 relative à la prime de grand âge et fonction publique territoriale

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale,  
8 décembre 2020.- p. 9040

La réponse ministérielle précise que le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 permet aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales ou aux établissements publics en relevant, d'instituer cette prime d'un montant brut mensuel de 118 euros au profit des agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique, ainsi que des agents contractuels exerçant des

fonctions similaires au sein des EHPAD ou de tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées. Cette prime, qui peut être versée au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, n'engendre pas de charges supplémentaires pour les collectivités territoriales, dans la mesure où son versement est intégralement compensé par l'assurance maladie.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1706, 2 février 2021. - p. 2*

### La formation aux armes des anciens policiers et gendarmes nationaux est réduite

Cet article présente les dispositions des deux arrêtés suivants : arrêté du 23 décembre 2020 portant dérogation temporaire au nombre de séances d'entraînement annuel au maniement des armes des agents de police municipale et arrêté du 23 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de

moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention. Ils font suite au décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale qui a réduit à 4 mois la formation des policiers et gendarmes nationaux accédant à un cadre d'emplois de la police municipale.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1706, 2 février 2021. - p. 2*

### La pérennisation de l'usage des revolvers chambrés 357 magnum

Cet article présente les principales dispositions du décret n° 2020-1775 du 29 décembre 2020 modifiant le code de la sécurité intérieure et relatif à l'utilisation par les agents de police municipale des revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum.

Le préfet peut accorder à la demande motivée du maire, une autorisation de port d'armes pour certains agents, subordonnée au suivi d'une formation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 24 février 2021, 3 p.*

### L'emploi public local résiste à la crise

Le baromètre des bourses de l'emploi public local de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et de l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints de centre de gestion (ANDCDG) révèle, pour l'année 2020, une progression de 7 % de l'emploi public local sur un an. Cette évolution s'explique par les départs à la retraite des dernières années et par une amélioration de la visibilité des postes proposés. Selon les chiffres du baromètre, les communes représentent

le premier échelon de la diffusion d'annonces d'emploi. S'agissant des métiers les plus recherchés, c'est celui d'assistant de gestion administrative qui arrive en tête (3,2 % des postes proposés) tandis que le plus proposé est celui d'adjoint technique (16,8 % des postes proposés). Les postes de policiers municipaux arrivent, quant à eux, en troisième position des métiers les plus proposés avec une progression de 23,2 % par rapport à 2019.

## CARRIÈRE

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Assemblée nationale, 8 décembre 2020. - p. 9044*

### Question écrite n° 32556 du 29 septembre 2020 relative à l'avancement des agents territoriaux

M. Régis Juanico attire l'attention de M<sup>me</sup> la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les conditions dans lesquelles les agents méritants peuvent bénéficier d'un avancement d'échelon à durée exceptionnellement réduite. La réponse ministérielle précise que la mise en œuvre du protocole

parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) dans l'ensemble de la fonction publique, à partir de 2016, a conduit à un alignement des durées de carrière dans les trois versants de la fonction publique avec l'instauration de la durée unique d'échelon. Elle s'est également traduite par des revalorisations

indiciaires étalées de 2016 à 2020 ainsi qu'au transfert dit «*primes/points*» destiné à améliorer la retraite de l'ensemble des fonctionnaires. Par ailleurs, dans la mesure où ce même protocole garantissait le déroulement de carrière sur deux grades, des dispositions ont été prises pour faire en sorte que, à l'occasion des entretiens professionnels, la situation des agents recrutés par concours externe et demeurant dans leur grade de recrutement depuis au moins trois ans au dernier échelon, fasse l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique direct. S'agissant de la fonction publique territoriale, un tel dispositif a été instauré par le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 qui a modifié en ce sens le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (art. 3). En outre, pour permettre l'application de ce même dispositif de carrière sur deux grades, les cadres d'emplois qui ne comportaient qu'un seul grade ont été modifiés afin d'y créer un grade d'avancement : il s'agit des cadres d'emplois de la filière culturelle

des attachés de conservation du patrimoine et des bibliothécaires territoriaux, dans lesquels un grade de principal a été créé par le décret n° 2017-502 du 6 avril 2017, grade accessible par examen professionnel et au choix. S'agissant enfin du dispositif d'avancement d'échelon contingenté tenant compte de la valeur professionnelle, il n'a été mis en œuvre que pour les seuls corps enseignants de la fonction publique de l'État avec l'instauration de «*rendez-vous de carrière*» avant un avancement de grade, notamment en raison des effectifs concernés et de la carrière de ces agents, majoritairement situés dans le premier grade. À cet égard, on peut rappeler qu'une proposition de mise en œuvre de ce dispositif dans la fonction publique territoriale avait été faite par le gouvernement après son adoption à l'État, mais rejetée par les partenaires sociaux faute de pouvoir concerner l'ensemble des cadres d'emplois. Compte tenu de ses éléments, il n'est pas envisagé de modifier les décrets statutaires sur ce point dans la fonction publique territoriale.

## CESSATION DE FONCTIONS

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Assemblée Nationale,  
16 février 2021.- p. 1511

### Question écrite n° 31609 du 4 août 2020 relative à la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique

M. Gaël Le Bohec s'inquiète, auprès de M<sup>me</sup> la ministre de la transformation et de la fonction publiques, des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique et souhaite avoir un état des lieux du dispositif à l'échelle nationale pour l'ensemble de la fonction publique. La réponse ministérielle précise que la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a réalisé une enquête auprès des ministères en octobre 2020. Ces premiers résultats révèlent un engouement très inégal selon les ministères : le ministère de l'Éducation nationale figure en haut du tableau avec 673 demandes

et le ministère des Affaires étrangères en bas avec 7 demandes. En revanche, seules 119 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été versées pour un montant total de 3,3 millions d'euros, soit un coût moyen de 28 100 euros environ pour chaque rupture conventionnelle conclue. Ce faible nombre s'explique par un déploiement du dispositif qui a été retardé en raison de la crise sanitaire, les délais applicables à la procédure de rupture conventionnelle ayant été temporairement suspendus au cours de la période. Par ailleurs, les doctrines des ministères en matière de rupture conventionnelle sont encore en cours de définition.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 1, 6 janvier 2021, pp. 34-38*

### La seule présence d'un fonctionnaire à son poste suffit-elle à faire échec à la procédure pour abandon de poste engagée à son encontre ?

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 20 octobre 2020, req. n° 19LY00141, relatif à la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste. La seule présence de l'intéressé,

même momentanée, même en retard, même si ce n'est pas dans le bon service, est suffisante pour que sa radiation des cadres pour abandon de poste ne puisse légalement intervenir, le lien avec le service ne pouvant dès lors être considéré comme rompu.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 11 février 2021, 2 p.*

### Retraites : les administrateurs territoriaux cherchent leur voix

L'Association des administrateurs territoriaux forme une partie de ses membres aux enjeux de la retraite afin que l'association puisse consolider ses prises de position. Les points suivants ont été abordés :

l'intégration envisagée des primes dans l'assiette de cotisation, la prise en compte de l'équité entre les sexes, le calcul de la retraite des poly-pensionnés.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

## REVUE DE PRESSE

*Sofaxis, 2021.- 24 p.*

### Qualité de vie au travail : véritable levier au service du territoire

À destination des élus et des décideurs territoriaux, cette étude, réalisée en partenariat avec le Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), démontre que la prise en compte de la santé et du bien-être au travail des agents territoriaux est un enjeu majeur pour les collectivités.

Elle explique pourquoi mettre en place une démarche de qualité de vie au travail (QVT), explore les différents champs impactés par ce processus et analyse les expériences collaboratives menées dans plusieurs territoires entre agents et usagers.

## REVUE DE PRESSE

*Acteurs publics.fr, 2 février 2021.- 3 p.*

### Les travaux sur le « plan santé au travail » relancés

Les négociations sur la santé au travail dans la fonction publique, dont les discussions débutent le 4 février, devraient porter sur : le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ; le «renforcement» et l'«amélioration du système des acteurs de prévention», et notamment la médecine de prévention ; le renforcement de la prévention primaire ; la promotion de la santé au travail et le développement de la culture de prévention ; la qualité de vie au travail et

l'accompagnement à la conduite du changement. Ces négociations s'inscrivent dans la continuité de la préparation du plan «santé au travail», annoncé en octobre 2019 suite à la remise du rapport de la mission sur la santé au travail. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) souligne que le futur accord vise à «garantir à tous un cadre commun, général et cohérent en matière de santé et de sécurité au travail».

## REVUE DE PRESSE

*Actualités sociales hebdomadaires, n° 3196, 12 février 2021.- pp. 30-33*

### Accidents du travail : quelle stratégie pour les prévenir ?

Les accidents du travail demeurent très importants dans le secteur social et médico-social. Cet article présente quelques

pistes d'action pour mener à bien une politique de prévention. L'auteur de cet article rappelle que pour être efficaces,

les démarches de prévention doivent comporter au moins trois étapes : le diagnostic, l'élaboration d'un plan d'action et l'évaluation de ces démarches. Il souligne

également l'importance du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*Document du Sénat n° 369, 17 février 2021.- 91 p.*

### DROITS ET OBLIGATIONS

#### Projet de loi confortant le respect des principes de la République, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée

Lorsqu'il exerce par délégation des attributions dont le maire est chargé au nom de l'État ou comme officier d'état civil, tout membre du conseil municipal est tenu à l'obligation de neutralité ainsi qu'au respect du principe de laïcité (art. 2 bis créant l'article L. 2122-34-2 dans le code général des collectivités territoriales). Lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer l'infraction prévue au premier alinéa de l'article L. 433-3-1 du code pénal, le représentant de l'administration ou de la personne de droit public ou de droit privé à laquelle a été confiée la mission de service public, après avoir recueilli le consentement de la victime, dépose plainte (art. 4). Toute association,

régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits et dont l'objet statutaire comporte la lutte contre les violences, les injures, les diffamations, le harcèlement moral, les discours de haine ou la divulgation d'information dont sont victimes les agents chargés d'une mission de service public, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les atteintes volontaires à la vie et à l'intégrité de la personne et les agressions et autres atteintes, enlèvements et séquestrations réprimés par le code pénal, si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime ou, si cette dernière est un majeur sous tutelle, de son représentant légal (art. 18 bis A).

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 1, janvier 2021, pp. 48-49*

#### Est annulé l'arrêt d'appel rejetant la qualification de harcèlement moral à la suite d'un changement d'affectation d'un DGA

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 29 juillet 2020, req. n° 431087 relatif au changement d'affectation d'un agent public dans le cadre d'une procédure de reconnaissance de harcèlement moral. Le Conseil d'État a précisé les modalités de preuve d'un harcèlement

moral au sein de l'administration. Ainsi, «il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement».

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 16 février 2021, 4 p.*

#### Séparatisme : ce qu'il faut retenir du texte adopté par les députés

Suite à l'adoption par l'Assemblée nationale du projet de loi sur le «respect des principes de la République», cet article fait le point sur les principales dispositions qui intéressent les collectivités. Parmi les principales mesures : la neutralité des délégataires de services publics, la formation des enseignants, l'obligation

pour les élus du conseil municipal de respecter la neutralité et la laïcité, l'adoption du délit de «séparatisme» contre les élus et les agents ainsi que l'instauration d'un contrat d'engagement républicain à destination des associations qui sollicitent des subventions.

## REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr*, 8 février 2021,  
2 p.

### Séparatismes : pour le dépôt de plainte, le consentement de l'agent en question

Dans le cadre de l'examen du projet de loi sur le «*respect des principes de la République*», cet article fait le point sur la disposition qui rend obligatoire le dépôt de plainte par l'employeur public

dont l'agent a été menacé ou agressé. L'article s'intéresse plus particulièrement à l'obligation du consentement de l'agent public pour le dépôt de plainte par son employeur.

## REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales*, n° 6, 8 février 2021, pp. 43-46

### Mise à jour de la protection fonctionnelle des agents

Cet article analyse la circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions, prise en réponse à l'assassinat de Samuel Paty. Cette dernière poursuit trois objectifs : garantir à tous les niveaux la mobilisation des managers de l'administration pour protéger les agents publics, encourager les

employeurs publics à prendre pleinement en compte les menaces et attaques dont les agents publics peuvent faire l'objet sur les espaces numériques et inviter les employeurs publics à mettre en place un suivi systématique des menaces ou attaques dont les agents publics sont l'objet ainsi que des protections accordées.

## REVUE DE PRESSE

*Banque des territoires-Localtis*, 11 février 2021

### Le principe de neutralité consacré pour les collaborateurs du service public

Cet article analyse le contenu de l'article 1 du projet de loi confortant le respect des principes de la République qui dispose que le principe de neutralité s'applique à tous les organismes, de droit public ou privé, assurant en vertu de la loi ou d'un contrat l'exécution d'une mission de service public. Dans le cas d'un service

public confié par la loi ou le règlement ou par contrat, le projet de texte précise que l'organisme concerné «*est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public*».

## REVUE DE PRESSE

*Actualités sociales hebdomadaires*, n° 3195, 5 février 2021.- pp. 16-22

### Lutte contre le harcèlement moral et sexuel : une évolution du droit

Cet article présente les principaux textes juridiques qui réglementent les obligations des employeurs en matière de harcèlement moral ou sexuel, au sein des entreprises. L'article définit précisément le harcèlement sexuel et le harcèlement

moral et établit les critères de distinction. Il aborde également les différentes obligations de l'employeur. Enfin, il évoque les conséquences du harcèlement tant vis-à-vis de la victime que de l'auteur.

## REVUE DE PRESSE

*Haute autorité pour la transparence de la vie publique*, 2021.- 66 p.

### Guide déontologique II. Contrôle et prévention des conflits d'intérêts

Ce second guide a pour vocation d'exposer de façon pédagogique l'expertise et la doctrine de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Adressé aux administrations,

aux référents déontologues, aux agents et responsables publics, il présente l'état de la doctrine de la Haute Autorité sur le conflit d'intérêts, sa détection et sa prévention, en particulier celui de la prise

illégal d'intérêts. Il propose, par ailleurs, une présentation synthétique des procédures déontologiques qui jalonnent la carrière d'un agent ou d'un responsable public. La première partie du guide présente le traitement des conflits d'intérêts

réalisé par la Haute Autorité. La deuxième se compose de fiches pratiques explicitant la nouvelle répartition des compétences en matière de contrôle et de conseil déontologique.

## REVUE DE PRESSE

*Actualités sociales hebdomadaires, n° 3193, 22 janvier 2021.- pp. 18-24*

### Les lanceurs d'alertes : dans le secteur social et médico-social

La question du statut des lanceurs d'alerte, de leur reconnaissance et de leur protection est définie par la loi «*Sapin 2*». Cet article s'intéresse aux dispositifs de signalements spécifiques au secteur social et médico-social et revient également plus

précisément sur le régime protecteur issu de la loi «*Sapin 2*». Il aborde enfin la nouvelle directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alerte.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n° 2, 11 janvier 2021.- pp. 31-33*

### DURÉE DU TRAVAIL

#### Comment prendre en compte les congés de maladie dans le cadre de l'annualisation du temps de travail ?

Sont publiées les conclusions de M. Frédéric Dieu, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 4 novembre 2020, req. n° 426093, relatif à la prise en compte des congés de maladie dans le cycle de travail annuel. L'employeur *«peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé*

*de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures»*. Le rapporteur conclut que les périodes de congé maladie ne doivent pas être prises en compte pour le calcul des droits à jours de repos, qu'il s'agisse d'un repos compensateur ou d'un repos supplémentaire au titre de la réduction du temps de travail (RTT).

### INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

#### Séance du CSFPT du 10 février 2021

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 10 février 2021 sous la présidence de Philippe Laurent, maire de Sceaux. Quatre projets de textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance. Trois d'entre eux étaient examinés pour la seconde fois, après avoir fait l'objet d'un vote unanimement défavorable de la part des organisations syndicales, lors de la précédente séance plénière du 13 janvier dernier. Par ailleurs, cette séance a été l'occasion pour les représentants de l'État d'effectuer une

présentation de la synthèse des bilans sociaux 2017. Le premier projet de texte, qui avait reçu un avis unanimement défavorable de la part du collège des représentants des agents lors de la séance du 13 janvier, est un projet de décret approuvant la convention type de mise à disposition des agents de l'État auprès de la collectivité européenne d'Alsace et de l'Eurométropole de Strasbourg. Ce projet de texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT : 10 avis favorables du collège employeur, 13 défavorables et 6 abstentions du collège

## TEXTE

*Communiqué de presse du CSFPT du 10 février 2021*

des organisations syndicales. Ont suivi deux projets de textes, qui avaient reçu un avis unanimement défavorable de la part du collège des représentants des agents lors de la séance du 13 janvier : un projet d'ordonnance et un projet de décret portant création de l'établissement public «*ex SYTRAL*». Ces deux projets ont reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : 10 avis favorables de la part du collège employeur, 7 défavorable et 12 abstentions de la part du collège des organisations syndicales. Enfin, le dernier projet de texte inscrit à l'ordre du jour de cette séance est un projet de décret modifiant le décret n° 92-892 du 2 septembre 1992 fixant les conditions

d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique. Ce projet de texte vise à prévoir des épreuves spécifiques pour les options danse et art dramatique du concours interne pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1ère et de 2ème catégorie et à modifier la composition du jury des concours. Il a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime de la part du collège employeur (10), 12 favorables et 7 défavorables du collège des organisations syndicales.

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

### REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr*, 23 février 2021, 2 p.

#### Agents privés d'emploi ou inaptes : le débat s'ouvre sur le financement de leur prise en charge

Dans un courrier adressé à Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques, l'intersyndicale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pointe une augmentation constante de la compensation financière versée par le CNFPT aux centres de gestion pour l'organisation des concours, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

ou inaptes. Les syndicats demandent un calcul de l'indexation de cette contribution «*au prorata du nombre de concours organisés réellement par les centres de gestion*» et non sur le produit total de la cotisation perçue par le CNFPT. Ils envisagent, par ailleurs, un retour de l'organisation de tous les concours par le CNFPT.

### CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales*, n° 6, 8 février 2021, pp. 46-48

#### POSITIONS

#### Pas de RTT pour les agents publics sans affectation

Sont publiées les conclusions de M. Frédéric Dinu, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 4 novembre 2020, req. n° 426650, relatif au bénéfice des jours de RTT pour les agents en position d'activité n'ayant pas encore reçu une affectation pérenne dans un emploi correspondant à leur grade. Le Conseil d'État retient, dans cette affaire, que les agents publics provisoirement sans affectation

pérenne se trouvent en position statutaire d'activité. Conformément aux dispositions du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, dès lors qu'ils peuvent vaquer à leurs occupations personnelles, ces agents ne peuvent pas bénéficier de jours de réduction du temps de travail car il ne s'agit pas d'un temps de travail effectif.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*Bulletin juridique des collectivités locales, n° 11, novembre 2020, pp. 804-806*

### Dans quelles conditions un agent peut-il bénéficier de congés bonifiés ?

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public, sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon, du 8 octobre 2020, req. n° 18LY02945, relatif aux critères d'attribution des congés bonifiés. Ce dernier rappelle dans un premier temps le cadre

juridique applicable aux congés bonifiés puis précise que le critère d'attribution de ces congés est lié au centre des intérêts matériels et moraux du fonctionnaire qui fait la demande. Il détaille de façon exhaustive les faisceaux d'éléments qui permettent de le déterminer.

## REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1707, 9 février 2021.- p. 4*

### La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera allongée au 1<sup>er</sup> juillet 2021

Depuis la publication de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, la durée des congés liés à la parentalité est alignée sur le code du travail. Ainsi, la mesure concernant le congé de paternité

et d'accueil de l'enfant, dont la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 en porte la durée de 11 à 25 jours consécutifs et de 18 à 32 jours consécutifs en cas de naissances multiples, sera applicable à la fonction publique.

## RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

### Décret n° 2021-166 du 16 février 2021 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics 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 instaure un complément de traitement indiciaire au bénéfice des agents publics non médicaux titulaires et contractuels, ouvriers d'État, des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière ainsi qu'aux militaires exerçant dans les établissements publics de santé, les groupements de coopération sanitaire, les hôpitaux des armées,

l'Institution nationale des invalides et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par des établissements publics de santé ou par des collectivités territoriales ou leurs groupements. Ce décret s'applique aux rémunérations versées à compter du mois de septembre 2020.

## TEXTE

*(NOR : TFPF2035955D)  
JO, n° 41, 17 février 2021,  
texte n° 33*

### Arrêté du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

Ce texte fixe les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière

de servir des agents relevant du corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse. Cette indemnité est transposable au cadre d'emplois des psychologues territoriaux.

## TEXTE

*(NOR : JUST2034693A)  
JO, n° 36, 11 février 2021,  
texte n° 41*

## TEXTE

(NOR : ECOE2104646A)  
JO, n° 43, 19 février 2021,  
texte n° 5

### Arrêté du 15 février 2021 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles

Pour l'application des dispositions du 3° de l'article 83 du code général des impôts (CGI), cet arrêté établit le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement professionnels avec un véhicule par les bénéficiaires de traitements

et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles, autres que les frais de péage, de garage ou de parking et d'intérêts annuels afférents à l'achat à crédit du véhicule.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique-  
droit administratif, n° 5,  
8 février 2021.- p. 247

### Le RIFSEEP ne peut pas valoriser l'assiduité des agents

L'auteur commente l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles du 31 août 2020, req. n° 18VE04033, relatif au versement de la part annuelle du complément indemnitaire annuel (CIA) du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement

professionnel (Rifseep). Il rappelle que «l'adoption d'un critère de présence pour le versement du montant du complément indemnitaire du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel méconnaît le principe de parité entre les fonctions publiques».

## REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr,  
19 février 2021.- 3 p.

### Vers un nouveau gel du point d'indice des fonctionnaires en 2022

Dans sa circulaire relative au lancement de la procédure budgétaire 2022, datée du 4 février dernier, la Direction du budget envisage un maintien du point d'indice fonction publique pour l'année 2022. Le dégel de ce point d'indice aurait, en effet, un impact financier trop important, comme le soulignait la ministre Amélie de Montchalin lors du rendez-vous salarial

de juillet 2020. Cette mesure favoriserait, par ailleurs, davantage les catégories A que C. Elle avait alors plutôt évoqué du «sur-mesure», citant l'exemple de l'indemnité de fin de contrat mise en place pour les agents contractuels ainsi que la réforme de la protection sociale complémentaire.

## REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales Quotidien,  
le dossier juridique, n° 25,  
9 février 2021.- 8 p.

### L'évaluation des frais professionnels : modalités et barèmes en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Les frais professionnels indemnisés par l'employeur sous forme d'allocations forfaitaires sont exonérés de cotisations sociales jusqu'à certains plafonds. Ce dossier présente les modalités et barèmes de ces montants forfaitaires fixés par l'Urssaf pour 2021. Sont notamment concernés

les frais de nourriture, les indemnités de grand déplacement, les frais liés à la mobilité professionnelle, au télétravail et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et les frais de véhicule. ●



REVUE DE PRESSE

*Banque des territoires-Localtis,  
5 février 2021*

**ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES**

**Services déconcentrés, simplifications... en dépit de la crise, la réforme de l'État se poursuit**

Lors d'un 5<sup>e</sup> comité interministériel de la transformation publique, le Premier ministre a présenté les quatre priorités de son gouvernement pour poursuivre sa démarche de transformation de l'action publique. Parmi les principales mesures annoncées : priorité donnée aux services déconcentrés de l'État au

niveau départemental, renforcement de l'autorité des préfets, réforme de l'organisation financière et rénovation de la chaîne comptable, renforcement de la transparence et de l'efficacité de l'action publique, poursuite de la simplification de la vie des usagers et valorisation des données.

**CASIER JUDICIAIRE**

REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1706,  
2 février 2021.- p. 4*

**L'accompagnement bénévole ne peut pas faire l'objet d'une demande de bulletin n° 2 du casier judiciaire**

Cet article revient sur la question écrite n° 078208 du 22 novembre 2018 relative à l'accès aux bulletins du casier judiciaire. À un parlementaire qui l'interroge sur la possibilité pour le maire d'exiger ce bulletin pour les bénévoles en contact avec

des enfants lors de sorties scolaires ou dans le temps périscolaire, le ministre de l'Intérieur rappelle que le code en lie la délivrance au «*contrôle de l'exercice d'emplois impliquant un contact habituel avec les mineurs*».

**CONSEIL MUNICIPAL**

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 18 février 2021,  
p. 1141*

**Question écrite n° 19739 du 24 décembre 2020 relative au recrutement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)**

M<sup>me</sup> Christine Herzog s'interroge sur la possibilité d'engager un agent contractuel, également élu de la commune, qui aurait la qualification nécessaire. La réponse ministérielle rappelle que, selon l'article L. 231 du code électoral, les agents salariés communaux ne peuvent être élus au

conseil municipal de la commune qui les emploie, ce qui permet de préserver l'indépendance des élus et d'éviter les situations de conflit d'intérêts. La qualification de l'agent ne constitue donc pas un motif dérogatoire à cette règle d'inéligibilité des agents salariés communaux.

## ÉLECTIONS DÉPARTEMENTALES ET RÉGIONALES

### TEXTE

(NOR : INTA2033145L)  
JO, n° 46, 23 février 2021,  
texte n° 1

#### Loi n° 2021-191 du 22 février 2021 portant report, de mars à juin 2021, du renouvellement général des conseils départementaux, des conseils régionaux et des assemblées de Corse, de Guyane et de Martinique

Compte tenu des risques sanitaires liés à l'épidémie de Covid-19, cette loi acte le report des élections départementales et régionales aux 13 et 20 juin 2021. Elle prolonge de trois mois les mandats en cours des conseillers départementaux et régionaux et d'un an le mandat des prochains

élus. Par dérogation, chaque mandataire pourra disposer de deux procurations. En outre, le gouvernement devra présenter au Parlement, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2021, un rapport sur l'état de l'épidémie et sur les adaptations nécessaires à la tenue des scrutins et des campagnes électorales.

## FINANCES PUBLIQUES-FINANCES LOCALES

### REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales*, n° 5, 1<sup>er</sup> février 2021, pp. 33-36

#### Responsabilité des comptables publics : brèves remarques juridiques sur le rapport « Bassères »

L'auteur analyse les trois parties du rapport « Bassères » sur la responsabilisation des gestionnaires publics : une plus grande responsabilisation des gestionnaires publics, la suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics et, enfin, la proposition d'un régime de responsabilité

juridictionnelle unifié pour les gestionnaires et les comptables. Bien que « très classique et peu novateur sur certains points », le rapport prône une véritable révolution quant à la suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics.

## SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

### REVUE DE PRESSE

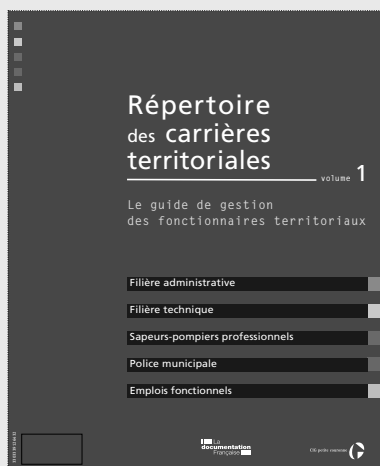
*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales*, n° 1, 6 janvier 2021, pp. 22-26

#### Le droit de dérogation reconnu au Préfet

Cette étude fait le point sur le décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet, qui a maintenu et élargi une expérimentation menée au cours des années 2018 et 2019.

Après avoir dressé le bilan de l'expérimentation, elle analyse le contenu de cette réforme et développe une réflexion sur sa portée. ●

# 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 €*

### DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

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



## 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.

**Décisions de l'année 2019** (à paraître)

**Décisions de l'année 2018** (réf. : 978-2-11-145709-6)

**Décisions de l'année 2017** (réf. : 978-2-11-145840-6) - 29 €



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 €

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  
Prix : 15,20 €