



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Ordonnance du 17 février 2021

**La refonte du régime applicable
aux négociations et aux accords
collectifs**

STATUT EN BREF

La période d'essai

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Candidature des agents occupant un emploi fonctionnel
aux élections des représentants du personnel**

● n° 5 - mai 2021





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

1 rue Lucienne Géraïn 93698 Pantin CEDEX

01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION

ET MISE EN PAGES

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

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques

Philippe David - Chloé Ghebbi - Awena Le Crom

Alexandra Ladune

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry

Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2021

ISSN 1152-5908

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

Sommaire

n° 5 › mai 2021

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2** Refonte du régime applicable aux négociations et aux accords collectifs :
l'ordonnance du 17 février 2021

STATUT EN BREF

- 14** La période d'essai

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 20** Candidature des agents occupant un emploi fonctionnel aux élections des représentants du personnel

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 25** Covid-19

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

- 41** À LIRE ÉGALEMENT

Refonte du régime applicable aux négociations et aux accords collectifs

L'ordonnance du 17 février 2021

Dans le prolongement de la loi de transformation de la fonction publique, l'ordonnance du 17 février 2021 procède à une importante réforme du régime de la négociation collective dans la fonction publique notamment en étendant son champ et en reconnaissant la possibilité aux accords collectifs de produire des effets juridiques.

Traditionnellement limité à la consultation des instances représentatives du personnel, le dialogue social dans la fonction publique a progressivement pris de l'ampleur avec l'émergence d'accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux.

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social ⁽¹⁾ a opéré la transposition des principes issus des accords de Bercy conclus en 2008 et a, plus particulièrement, étendu le champ de la négociation collective à des domaines variés. Elle a également instauré des critères législatifs permettant de reconnaître la validité des accords conclus, sans toutefois leur conférer une portée juridique.

¹ Pour plus de précisions, voir le dossier consacré à cette loi dans le numéro des *IAJ* de juillet-août 2010.

Pour faciliter la signature d'accords majoritaires, ces critères ont par la suite évolué avec l'intervention de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (2).

Puis, dans l'objectif de renforcer le dialogue social, une réforme globale a été initiée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Celle-ci s'est d'abord traduite par une évolution des instances paritaires allégeant les compétences des commissions administratives paritaires (CAP). Dans le cadre de cette réforme, de nouveaux outils de gestion tels que les lignes directrices de gestion ou le rapport social unique (3) ont aussi été instaurés. Le comité social territorial (4) issu de la fusion des comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a en outre été créé et sera mis en place lors du prochain renouvellement général des instances.

Ensuite, une rénovation du régime de la négociation collective a été engagée pour favoriser son développement aux niveaux national et local, compte tenu du faible nombre d'accords conclus (5) et du recours prédominant à « l'unilatéral » (6). L'article 14 de la loi du 6 août 2019 a habilité le Gouvernement à intervenir par ordonnance et l'a chargé de :

- définir les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation ;
- fixer 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 ;
- définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques.

Prise à l'issue d'une concertation entre les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives, l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 entend promouvoir un « *dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics* » (7). Elle modifie en profondeur l'architecture et le contenu des dispositions en la matière dans la loi du 13 juillet 1983 avec la création de huit nouveaux articles. Cette ordonnance s'appuie en grande partie sur l'analyse et les recommandations émises par la mission relative à la négociation collective dans la fonction publique qui a étudié, dans son rapport rendu en avril 2020, les modalités selon lesquelles les accords collectifs pourraient être dotés d'une force juridique les rendant opposables aux parties (8).

Procédant à une véritable refonte, l'ordonnance étend le champ de la négociation collective, prévoit de nouveaux types d'accords « *méthodologiques* » pour préparer la négociation et clarifie les cadres de références pour engager une négociation dans certaines situations particulières. Elle introduit en particulier la possibilité de conférer une portée juridique aux accords collectifs.

Ce nouveau dispositif entre en vigueur dès le lendemain de sa publication, soit le 19 février 2021 ; ses conditions d'application devront toutefois être précisées par le pouvoir réglementaire. Il ne s'applique pas aux négociations engagées avant le 18 février 2021, date de sa publication.

Un bilan d'application des dispositions de cette ordonnance est par ailleurs prévu et devra être rendu public par le ministre chargé de la fonction publique au plus tard le 31 décembre 2025 (9).

2 Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Voir le dossier consacré à cette loi dans les *IAJ* de juillet 2016.

3 Se reporter aux numéros des *IAJ* de janvier 2020 et de mars 2021.

4 Voir également, le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

5 Voir l'étude de Carole Moniolle sur les accords collectifs dans la fonction publique, dans le numéro des *IAJ* de juin 2020.

6 Étude d'impact de la loi du 6 août 2019 précitée.

7 Rapport au Président de la République accompagnant l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

8 Rapport « Renforcer la négociation collective dans la fonction publique », avril 2020. Ce rapport a été présenté dans le numéro de juillet-août 2020 des *IAJ*.

9 Article 2 de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021.

Rappel du dispositif antérieur

Avant l'intervention de l'ordonnance du 17 février 2021, les principes applicables à la négociation collective dans la fonction publique étaient déterminés par l'article 8 *bis* de la loi du 13 juillet 1983. La circulaire du 22 juin 2011 ⁽¹⁰⁾ était venue clarifier l'application de l'ensemble de ces principes.

Au niveau national, les organisations syndicales de fonctionnaires avaient qualité pour participer à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement et des employeurs publics.

Cet article fixait également le champ de la négociation collective pour tous les niveaux de négociations en énumérant les domaines qui pouvaient y être inclus. Les organisations syndicales avaient qualité pour participer avec les autorités compétentes à des négociations relatives :

- aux conditions et à l'organisation du travail et au télétravail ;
- au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;

- à la formation professionnelle et continue ;
- à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;
- à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
- à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Pour être appelées à participer à ces négociations, les organisations syndicales devaient toutefois disposer d'au moins un siège dans les organismes consultatifs correspondant à l'objet et au niveau de la négociation.

La négociation dont l'objet était la mise en œuvre à un niveau inférieur d'un accord conclu au niveau supérieur était par ailleurs encadrée. Dans ce cas, elle ne pouvait en effet que préciser l'accord ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

La validité de l'accord était enfin conditionnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

La négociation dans le cadre de l'exercice du droit de grève

 Art. 7-2, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Dans le souci de préserver l'accès aux services publics en cas de grève, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit la possibilité pour l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires d'engager des négociations en vue de la signature d'un accord pour assurer la continuité de certains services publics (collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire)*.

Les services publics concernés sont ceux dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public,

notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

Sont déterminés par l'accord :

- les fonctions et le nombre d'agents indispensables ;
- les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.

L'accord ainsi conclu doit être approuvé par l'organe délibérant.

A défaut de conclusion d'un accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, cet organe détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public.

* Voir le numéro des *IAJ* de sept. 2019 consacré à la loi de transformation de la fonction publique.

¹⁰ Cette circulaire a été présentée dans le numéro des *IAJ* de septembre 2011.

La loi du 5 juillet 2010 n'avait toutefois pas conféré aux accords collectifs de portée juridique. Son exposé des motifs indiquait à cet égard que « *la fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'impact juridique d'un accord conclu dans son champ sur les dispositifs légaux et réglementaires* ».

Dans la continuité de sa jurisprudence en la matière ⁽¹¹⁾, le Conseil d'État avait confirmé après l'entrée en vigueur de celle-ci, l'absence de portée juridique des accords collectifs et rappelé qu'ils ne constituaient pas un acte faisant grief susceptible de recours devant le juge administratif. Les dispositions d'un accord ne pouvaient en outre pas être utilement invoquées dans le cadre d'un contentieux contre l'administration ⁽¹²⁾.

L'ordonnance du 17 février 2021 procède donc à une évolution majeure en conférant une portée juridique aux accords conclus dans les domaines limitativement définis par la loi issus de la négociation collective. Cette évolution ne remet néanmoins pas en cause le principe selon lequel « *le fonctionnaire est, vis-à-vis de son administration, dans une situation statutaire et réglementaire* » ⁽¹³⁾.

Les domaines de négociation

L'ordonnance du 17 février 2021 distingue :

- les accords conclus à tous les niveaux dans les domaines définis par la loi qui sont dotés d'effets juridiques contraignants,
- les accords portant sur « *tout autre domaine* » comportant des effets juridiques limités.

→ Les domaines de négociation prévus par l'article 8^{ter} de la loi

Cette ordonnance reprend et précise les domaines fixés par les dispositions antérieures et élargit le champ de la négociation collective à de nouveaux thèmes.

Elle complète en effet la liste des domaines pouvant être soumis à la négociation collective. On mentionnera ainsi par exemple l'ajout de la promotion de l'égalité des chances, de la reconnaissance de la diversité et de la

prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières, ainsi que des thèmes suivants :

- temps de travail, télétravail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
- mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et responsabilité sociale des organisations ;
- apprentissage ;
- intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- évolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Suivant les recommandations du rapport d'avril 2020, l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services a également été intégré à cette liste. S'agissant de cette thématique, était mise en avant par le rapport la nécessité de pouvoir entamer des négociations sur le recours par priorité au volontariat ou sur les garanties concernant l'éloignement.

L'ordonnance du 17 février 2021 opère également un renforcement du recours à la négociation dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle introduit en la matière une obligation de négocier dans le cadre des plans d'action qui doivent être mis en œuvre dans les collectivités et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.

L'autorité territoriale compétente devra ainsi proposer six mois au plus tard avant l'expiration du plan, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'ouverture d'une négociation dans les conditions prévues par le nouveau dispositif ⁽¹⁴⁾. En cas de conclusion d'un accord, celui-ci constituera le plan d'action de la collectivité.

Conformément aux préconisations émises par la mission relative à la négociation collective, certains domaines ont été précisés, comme celui sur les conditions et l'organisation du travail pour lequel il est indiqué désormais qu'il s'agit « *notamment* » des « *actions de prévention* ».

¹¹ Voir notamment, Conseil d'État, 27 octobre 1989, req. n°102990 ; Conseil d'État, 24 mai 2006, req. n°277120 ; Conseil d'État, 22 mai 2013, req. n°356903.

¹² Conseil d'État, 6 novembre 1998, n°185332.

¹³ Article 4 de la loi du 13 juillet 1983.

¹⁴ Article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 modifié. Pour plus de précisions sur les conditions de mise en œuvre de ces plans d'action, se reporter au numéro des IAJ de juillet-août 2020.

dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ». La thématique relative à l'insertion des personnes en situation de handicap intègre dorénavant les notions de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle de ces personnes.

Cette nouvelle liste couvre assez largement les domaines relevant de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, sans toutefois remettre en cause le

principe en vertu duquel les fonctionnaires sont placés, vis-à-vis de leur administration, dans une situation statutaire et réglementaire ⁽¹⁵⁾.

L'ensemble des thèmes prévus par l'article 8 *ter* de la loi peuvent faire l'objet d'une négociation au niveau national, local ou à l'échelon de proximité entre les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives compétentes (voir le tableau ci-contre).

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

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

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

On signalera que dans le cadre de la refonte du dispositif de la protection sociale complémentaire, a été introduite une faculté de recourir à la négociation. Aux termes de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 ⁽¹⁶⁾, la souscription d'un contrat collectif de protection complémentaire pour la couverture de tout ou partie des risques en matière de santé peut être désormais prévue par un accord collectif valide ⁽¹⁷⁾. Un tel accord pourra aussi prévoir la participation obligatoire de l'employeur au financement des garanties destinées à couvrir tout ou partie des risques en matière de prévoyance et rendre obligatoire la souscription des agents à tout ou partie des garanties couvertes par le contrat collectif.

→ La possibilité de négocier en dehors du champ défini par la loi

Le nouvel article 8 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 consacre au niveau législatif la possibilité pour les organisations syndicales représentatives et les autorités administratives et territoriales compétentes de participer à « *des négociations portant sur tout autre domaine* ».

Dans le silence des dispositions antérieures, la circulaire du 22 juin 2011 avait reconnu le caractère non limitatif de la « *liste d'objets de négociation* » ce qui permettait aux collectivités publiques d'engager librement des négociations sur des matières différentes, dans la limite de leurs compétences et attributions.

¹⁵ Article 4 de loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

¹⁶ Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique. Cette ordonnance a été présentée dans les *IAJ* d'avril 2021.

¹⁷ Article 22 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 dans sa version applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les nouvelles dispositions instaurent toutefois des limites à cette liberté de négocier dans tout domaine accordée aux partenaires sociaux. Les accords issus de ces négociations ne peuvent ainsi pas comporter de dispositions édictant des mesures réglementaires, ni de clauses par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édition de mesures à caractère réglementaire (18).

Les niveaux de négociation et les parties à la négociation

→ Des niveaux de négociation précisés

L'article 8 bis modifié de la loi du 13 juillet 1983 détermine, en fonction du niveau de négociation, les autorités compétentes et les organisations syndicales représentatives habilitées à engager des négociations. Ces nouvelles dispositions statutaires identifient trois niveaux auxquels peuvent intervenir la négociation et la conclusion d'accords portant sur les domaines mentionnés à l'article 8 ter de la loi :

- le niveau national ;
- le niveau local ;
- et l'échelon de proximité.

Pour rappel, la circulaire du 22 juin 2011 précisait sur ce point que le niveau national concernait les questions communes aux trois fonctions publiques ou propres à une fonction publique mais également celles qui relevaient d'une catégorie juridique de collectivités territoriales ou d'établissements publics. Il s'agissait également des questions relatives à un corps ou un cadre d'emplois. Elle indiquait aussi que le niveau local se déclinait entre les différents niveaux de services pertinents : services centraux et services déconcentrés (FPE), collectivités territoriales, établissements publics administratifs, établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.

→ Les parties à la négociation

Les autorités administratives et territoriales compétentes

À l'instar de ce qui était prévu par la loi du 5 juillet 2010, les négociations au niveau national relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics sont menées par les représentants

du Gouvernement, des employeurs publics territoriaux et hospitaliers.

Pour les accords portant sur les domaines visés à l'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983, la notion d'« *autorité compétente* » à laquelle faisaient référence les dispositions antérieures en la matière (19) est clarifiée. L'autorité administrative ou territoriale pouvant conclure et signer ce type d'accords est en effet « *celle qui est compétente pour prendre les mesures réglementaires que comporte le cas échéant l'accord ou pour entreprendre les actions déterminées qu'il prévoit* ».

Ce principe est néanmoins soumis à une série d'aménagements.

L'une des autorités administratives ou territoriales compétentes pour édicter un acte unilatéral ayant le même objet peut ainsi ne pas signer l'accord, sous réserve qu'elle en ait préalablement approuvé les stipulations.

On indiquera également que lorsqu'un accord comporte des dispositions réglementaires qui se substituent à un acte unilatéral relevant de la compétence de plusieurs autorités territoriales, il doit être signé par l'ensemble des autorités compétentes pour l'édicter.

Dans le cas où l'accord porte sur le déroulement des carrières et la promotion professionnelle, l'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ainsi que sur la protection sociale complémentaire et comporte des dispositions réglementaires, sa signature est soumise à l'approbation préalable des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Un dispositif de mandat a par ailleurs été mis en place. L'autorité administrative compétente pour signer l'accord peut autoriser une autre autorité administrative à conduire les négociations et, sous réserve qu'elle en approuve préalablement les stipulations, à conclure l'accord (20).

Un accord peut porter sur un objet qui entre dans les compétences d'un organe collégial ou délibérant. Dans ce cas et pour qu'il entre en vigueur, cet organe doit avoir autorisé au préalable l'autorité territoriale à engager les négociations et à conclure l'accord ou approuvé l'accord

18 Article 8 bis V de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

19 Ancien article 8 bis, II de la loi du 13 juillet 1983.

20 Article 8 quater III de loi du 13 juillet 1983.

signé par celle-ci, après en avoir vérifié les conditions de validité. Le rapport au Président de la République précise sur ce point qu'il s'agit de « *l'accord (qui) comporte des dispositions réglementaires qui se substituent à celles contenues dans un acte unilatéral relevant de la compétence d'un organe collégial ou délibérant* ».

Les centres de gestion peuvent aussi bénéficier d'un mandat dans certaines conditions. La mission chargée du rapport sur la négociation collective avait mis en exergue les difficultés pour les petites communes de conclure des accords collectifs, en l'absence de fonction RH suffisamment structurée et parfois d'organisations représentatives. Elle préconisait qu'un mandat puisse être donné par la commune au centre de gestion pour négocier et conclure un accord doté d'effets juridiques. Selon elle, un équilibre devait être trouvé afin que ce dispositif ne conduise pas le centre de gestion à se substituer à l'autorité territoriale en méconnaissance du principe de libre administration des collectivités.

Reprenant cette proposition, le périmètre des compétences attribuées par l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 aux centres de gestion est modifié. Dans les collectivités et établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial (ou d'un comité technique, jusqu'au renouvellement général des instances représentatives du personnel), le centre de gestion peut en effet être autorisé à négocier et à conclure l'accord. Dans ce cas, il détermine au préalable avec la ou les collectivités concernées :

- les conditions de déroulement de la négociation ;
- et les modalités de conclusion de l'accord.

Pour que cet accord puisse s'appliquer, l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit l'approuver.

Pour la FPT, les deux pistes de réflexion envisagées par le rapport d'avril 2020 pour les négociations nationales, à savoir la reconnaissance de la capacité juridique à la coordination des employeurs territoriaux ou l'instauration d'un Centre national de coordination des centres de gestion [\(21\)](#), n'ont pas été reprises dans l'ordonnance du 17 février 2021.

21 Pour plus de précisions sur ces points, voir le dossier relatif au rapport sur le renforcement de la négociation collective dans la fonction publique dans le numéro des *IAJ* de juillet-août 2020.

Les organisations syndicales ayant qualité pour conclure et signer les accords

La nouvelle rédaction de l'article 8 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précise que selon l'objet et le niveau des négociations, les organisations syndicales représentatives, outre celles disposant d'un siège au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), sont, dans la FPT, celles qui disposent d'au moins un siège au sein des comités sociaux placés auprès de l'autorité territoriale compétente.

La négociation peut également être menée à un échelon administratif inférieur à celui du comité social territorial (CST). Dans ce cas, la condition de majorité à laquelle est subordonnée la validité de l'accord s'apprécie toutefois selon des modalités différentes (voir plus loin).

S'agissant plus particulièrement de l'appréciation de la représentativité en l'absence d'organisme consultatif dans la FPT, le CST du centre de gestion auquel est rattaché la collectivité ou l'établissement constitue l'organisme consultatif de référence. Il s'agit des collectivités et établissements publics de moins de cinquante agents qui ne sont pas soumis à l'obligation de créer un CST [\(22\)](#).

On signalera à cet égard que jusqu'au renouvellement général, ces organisations syndicales représentatives sont celles qui, placées auprès de l'autorité territoriale compétente, disposent d'au moins un siège dans les comités techniques de la FPT [\(23\)](#).

La portée juridique des accords portant sur les domaines mentionnés à l'article 8 *ter*

L'ordonnance du 17 février 2021 introduit la possibilité pour les accords collectifs conclus au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité de comporter des dispositions édictant des mesures réglementaires. La portée de ces mesures est toutefois limitée puisqu'elles ne peuvent pas porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'État de fixer, ni modifier ou déroger à des règles fixées par un tel décret [\(24\)](#).

22 Article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

23 Article 4 de l'ordonnance du 17 février 2021.

24 Article 8 sexies de la loi du 13 juillet 1983.

L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 réserve ainsi par exemple la fixation de la durée des congés annuels à un décret en Conseil d'État (25).

Dans son rapport d'avril 2020, la mission évoquait l'enjeu attaché à cette reconnaissance notamment en considérant que « *de simples déclarations d'intention (...), ils deviendront de véritables conventions, liant juridiquement les parties et susceptibles de contenir des clauses réglementaires, de portée générale, dont le non-respect par l'administration sera susceptible d'être sanctionné par le juge administratif* ». La mission soulignait toutefois la nécessité de respecter la hiérarchie des normes et les principes de légalité et de mutabilité du service public.

L'article 8 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 précise que ces mesures réglementaires ne sont en outre pas soumises à la consultation préalable des organismes consultatifs le cas échéant, compétents. Les préconisations du rapport qui concluait plus particulièrement, à la consultation du comité social sur l'ensemble des projets d'accord portant sur les thèmes entrant dans son champ de compétences, n'ont ainsi pas été suivies par l'ordonnance.

Est également reconnue la possibilité que des « *clauses par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édiction de mesures réglementaires* » soient incluses dans ces accords. Celles-ci pourraient prévoir par exemple la mise en œuvre de certaines adaptations des postes de travail pour les personnes handicapées ou le respect par l'employeur de certaines exigences en matière d'hygiène et de conditions de travail (26). Leur absence de caractère réglementaire ne devrait pas faire obstacle à ce qu'elles puissent être invoquées devant le juge administratif, en cas de recours contentieux.

Pour garantir le respect de la hiérarchie des normes et, plus particulièrement, des accords conclus à un niveau supérieur, l'ordonnance du 17 février 2021 reprend le principe de faveur issu des dispositions statutaires antérieures (27). Conformément au nouvel article 8 *septies* de la loi du 13 juillet 1983, un accord relatif aux conditions d'application d'un accord conclu au niveau national, local ou à l'échelon de proximité sur l'un des domaines définis par la loi ne peut que préciser cet accord ou en

améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles. Pour mémoire, la circulaire du 22 juin 2011 indiquait sur ce point que l'accord conclu au niveau inférieur devait apporter « *toute précision* » utile pour la mise en œuvre de l'accord au niveau supérieur, notamment définir les conditions concrètes de celle-ci au niveau local, en tenant compte des spécificités de chaque administration, service, collectivité ou établissement. Pour cette circulaire, l'accord conclu au niveau inférieur pouvait permettre « *d'améliorer l'économie générale* » dans le cas où des conditions locales le justifieraient.

La procédure applicable à la négociation collective

→ L'initiative de la négociation

En l'absence d'évolution des textes statutaires sur ce point, l'initiative de la négociation appartient en principe à l'autorité territoriale.

Désormais, le nouvel article 8 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que lorsque des organisations syndicales de fonctionnaires représentatives au niveau national, local ou à l'échelon de proximité et ayant recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés demandent à l'autorité administrative ou territoriale d'ouvrir une négociation dans l'un des domaines énumérés à l'article 8 *ter*, celle-ci est tenue de proposer une réunion pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies. Cette proposition doit intervenir dans un délai fixé par décret.

Pour mémoire, la circulaire du 22 juin 2011, mettant en avant un souci de souplesse et de pragmatisme, considérait que les règles d'ouverture de négociation sur proposition syndicale devaient être laissées à l'appréciation de chaque autorité territoriale.

→ La méthodologie applicable

L'ordonnance du 17 février 2021 introduit dans la loi statutaire la possibilité de conclure préalablement des accords pour déterminer la méthodologie qui sera appliquée à la négociation.

Le rapport d'avril 2020 indiquait à cet égard que l'évolution du cadre législatif applicable à la négociation collective, s'il était nécessaire, ne pourrait à lui seul

25 Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

26 Rapport d'avril 2020 précité.

27 Ancien article 8 *bis*, III de la loi du 13 juillet 1983.

permettre son renforcement et la conclusion d'accords. La mission recommandait par conséquent la création d'un « *environnement favorable à la négociation, culturel et méthodologique* » et notamment, la conclusion d'accords de méthode.

Pour prévenir certains écueils récurrents dans un processus de négociation, comme notamment la dérive sur des sujets non prévus, la mission préconisait de rechercher systématiquement la conclusion d'accords de méthode, tant pour servir de cadre à une négociation donnée qu'à la fixation régulière d'agendas sociaux (28).

On signalera par ailleurs que dans le secteur privé, la conclusion d'accords déterminant un agenda social et prévoyant notamment les thèmes de négociation et leur périodicité est prévue au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement (29).

Est donc introduite la possibilité de conclure des accords-cadres et des accords de méthode en préalable à l'engagement de la négociation proprement dite.

S'agissant des accords-cadres, ils peuvent être conclus :

- soit en commun pour les trois versants de la fonction publique ;
- soit pour l'une des fonctions publiques ;
- soit pour un département ministériel et les établissements en relevant.

Ils visent à « *définir la méthode applicable aux négociations portant sur les domaines mentionnés à l'article 8 ter* » en déterminant les modalités et le cas échéant, le calendrier de ces négociations.

Concernant les accords de méthode, ils peuvent également intervenir avant le début de la négociation portant sur les domaines énumérés par l'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983.

Dans les deux cas, l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 reconnaît un caractère contraignant à ces accords pour leurs signataires puisqu'il les qualifie d'« *engageants* ».

L'intervention du pouvoir réglementaire prévue par le nouvel article 8 nonies de la loi du 13 juillet 1983 devrait

apporter des précisions sur le contenu de ces accords « *méthodologiques* ».

Une fois un de ces accords préalables conclus, les négociations peuvent commencer entre les partenaires sociaux. En l'absence de conclusion d'un accord-cadre ou d'un accord de méthode, la phase de négociation débute :

- soit dès lors que l'autorité administrative ou territoriale compétente a décidé d'ouvrir une négociation ;
- soit après l'organisation d'une réunion pour vérifier si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies lorsque les organisations syndicales représentatives en ont demandé l'ouverture.

À l'issue de cette phase de négociation et si les partenaires sociaux parviennent à un accord, celui-ci est conclu et signé par l'autorité compétente ainsi que par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Pour les accords qui comportent des clauses dont la mise en œuvre implique des mesures réglementaires, il incombe par ailleurs à l'autorité territoriale de faire connaître aux organisations syndicales le calendrier dans lequel elle envisage de prendre ces mesures.

→ Le suivi de l'accord

Pour chaque accord conclu, est désigné un comité de suivi. Ce comité est composé de membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de l'autorité administrative ou territoriale compétente.

Les conditions de validité des accords

L'ordonnance du 17 février 2021 reprend le principe du caractère majoritaire de l'accord. Il suit en cela la proposition n°14 du rapport d'avril 2020 qui s'accompagnait d'une seconde proposition en la matière visant à l'engagement d'une réflexion plus approfondie sur la mesure de la représentativité syndicale et la composition des instances représentatives.

La validité d'un accord demeure subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles

28 Proposition n°25 du rapport « *Renforcer la négociation collective dans la fonction publique* », avril 2020.

29 Articles L.2242-10 à L.2242-12 du code du travail.

organisées au niveau auquel l'accord est négocié. Dans la FPT, les organisations syndicales qui sont habilitées à négocier sont pour rappel celles qui disposent d'au moins un siège, selon le cas, soit au sein du Conseil commun de la fonction publique ou du CSFPT soit au sein des comités sociaux territoriaux ou des instances exerçant les attributions qui leur sont conférées.

Lorsqu'un accord est conclu à un niveau administratif inférieur ne disposant pas d'un organe consultatif (30), cette condition de majorité s'apprécie au niveau de l'organisme consultatif institué à l'échelon administratif de proximité supérieur le plus proche du périmètre des agents publics concernés par cet accord.

Dans les cas où l'accord porte sur les domaines relatifs au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle, à l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires et à la protection sociale complémentaire et qu'il comporte des dispositions réglementaires, sa signature est soumise à l'approbation préalable des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

On rappellera également que la validité d'un accord comportant des dispositions réglementaires qui se substituent à un acte unilatéral relevant de la compétence de plusieurs autorités territoriales dépend de sa signature par l'ensemble des autorités compétentes pour édicter cet acte.

Les modalités de publication et d'entrée en vigueur des accords

Contrairement aux dispositions antérieures, le nouvel article 8 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 envisage les conditions dans lesquelles les accords doivent être publiés et entrent en vigueur. La production d'effets juridiques impose en effet que les accords soient publiés pour qu'ils puissent être contestés ou invoqués devant le juge administratif, le cas échéant.

Concernant la publication, il laisse toutefois au pouvoir réglementaire le soin d'en fixer les modalités.

En revanche, cet article précise que l'entrée en vigueur de ces accords intervient le lendemain de leur publication ou à une date postérieure qu'ils fixent.

30 Article 8 *bis*, IV de la loi du 13 juillet 1983.

Il incombe par ailleurs à l'autorité signataire de transmettre une copie de l'accord sans délai au conseil supérieur compétent pour la fonction publique concernée. Dans le cas d'une négociation menée au niveau national et concernant au moins deux fonctions publiques, l'accord doit être également transmis au Conseil commun de la fonction publique par l'une des autorités signataires.

Les modalités de modification, suspension et dénonciation des accords

→ La modification de l'accord

La loi du 5 juillet 2010 n'avait pas prévu la possibilité de modifier un accord valide signé par l'autorité compétente. Sur ce point, la circulaire du 22 juin 2011 soulignait, en s'appuyant sur la jurisprudence, l'absence d'obligation légale de renégocier pour l'autorité territoriale concernée (31). Elle précisait toutefois « *qu'afin de rester dans l'esprit partenarial créé* », l'ouverture de nouvelles négociations pouvait être envisagée « *en fonction de la teneur des évolutions envisagées par rapport à l'accord initial* » mais que cette opportunité relevait néanmoins de l'appréciation de l'autorité concernée. Cette circulaire indiquait enfin que si des modalités de modifications ultérieures avaient été intégrées à l'accord initial, comme la fixation d'une échéance de réouverture des négociations, il convenait de s'y conformer même en l'absence de force contraignante de ces stipulations.

Dans son rapport d'avril 2020, la mission recommandait à cet égard de permettre à l'autorité administrative ayant signé ou homologué l'accord de modifier celui-ci par acte unilatéral, sous réserve de procéder au préalable à sa dénonciation, totale ou partielle.

Les conditions de modification des accords issus de la négociation entre les organisations syndicales représentatives et l'autorité territoriale compétente sont désormais encadrées (32). Cette modification se matérialisera par le biais d'un accord conclu dans les mêmes conditions de majorité que l'accord initial. Le pouvoir réglementaire est chargé de préciser les modalités selon lesquelles la modification pourra intervenir.

31 Conseil d'État, 23 février 2001, req. n°212274.

32 Article 8 *octies*, III de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

→ La suspension de l'accord

Dans son rapport, la mission préconisait de reconnaître à l'autorité administrative la faculté de suspendre un accord « *en cas de situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la continuité du service public* ».

Cette proposition a été reprise puisque le nouvel article 8 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 instaure la possibilité d'une suspension de l'accord pour une durée déterminée en cas de situation exceptionnelle. L'intervention d'un décret est prévue pour déterminer les conditions de suspension de ces accords.

→ La dénonciation de l'accord

L'ancien article 8 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 ne permettait pas aux parties à un accord issu de la négociation collective de le dénoncer, ce qui semblait cohérent avec « *l'absence de valeur juridique et force contraignante* » (33) de ce type d'accord.

Le rapport d'avril 2020 se prononçait à ce sujet en faveur de la reconnaissance pour l'une des parties de la faculté de mettre un terme à un accord de manière prématurée.

Il recommandait notamment d'encadrer cette possibilité en imposant un délai de préavis pour mieux garantir la sécurité juridique et laisser aux parties un délai suffisant pour s'orienter plutôt vers une révision de l'accord mais également permettre la prise d'effet immédiate de la dénonciation « *lorsque l'urgence et la continuité du service le justifient* ».

Les accords peuvent dorénavant faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle par les parties signataires. Les modalités de ces deux types de dénonciation seront précisées par le pouvoir réglementaire. Les nouvelles dispositions issues de l'ordonnance du 17 février 2021 indiquent toutefois que lorsqu'elle est à l'initiative d'une des organisations syndicales signataires, la dénonciation doit remplir les mêmes conditions de majorité que celles auxquelles est subordonnée la validité de l'accord lors de sa conclusion (34).

Dans le cas où l'accord dénoncé comporte des clauses réglementaires, celles-ci restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge. ●

33 Conseil d'État, 24 mai 2006, req. n°277120.

34 L'article 8 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 renvoie sur ce point à l'article 8 *quater*, I de la même loi.

LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne



La période d'essai

La période d'essai constitue une période probatoire pendant laquelle l'employeur comme l'agent contractuel peuvent mettre fin à leur collaboration à tout moment.

Prévue à l'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 qui fixe les conditions d'emploi des agents contractuels, celle-ci présente en principe un caractère facultatif. Elle a un double objet puisqu'elle vise d'une part, à permettre à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent contractuel et d'autre part, à celui-ci de juger si les fonctions qu'il occupe lui conviennent.

Cette période peut à certains égards être comparée au stage que doivent effectuer les fonctionnaires avant d'être, le cas échéant, titularisés dans la fonction publique. Ces deux périodes probatoires se caractérisent en effet par leur relative précarité juridique au regard de l'assouplissement des modalités de licenciement ⁽¹⁾.

À l'issue de la période d'essai, l'employeur peut décider soit de laisser l'exécution du contrat suivre son cours, soit de prolonger la période d'essai dans les limites fixées par l'article 4 du décret du 15 février 1988, soit de mettre fin au contrat et de procéder au licenciement de l'agent contractuel en respectant certaines garanties à son bénéfice.

■ Le champ d'application de la période d'essai

➤ La période d'essai revêt un caractère facultatif pour l'employeur. Lorsqu'elle est prévue, elle doit être expressément fixée par l'acte d'engagement. Le juge administratif a ainsi considéré que la référence à une telle période dans une correspondance ne suffit pas à permettre son application ⁽²⁾.

Cette période peut donc être prévue dans les actes d'engagement des agents contractuels de droit public recrutés pour une durée déterminée ou indéterminée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics et qui relèvent du décret du 15 février 1988.

➤ La période d'essai peut toutefois dans certains cas présenter un caractère obligatoire.

L'abaissement du seuil de recrutement direct dans les emplois fonctionnels de direction par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 s'est accompagné notamment de la mise en place d'un régime dérogatoire en matière de période d'essai pour ces emplois ⁽³⁾.

⁽¹⁾ On rappellera que le licenciement pour insuffisance professionnelle du stagiaire ne peut toutefois intervenir que lorsque le fonctionnaire est stagiaire depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage.

⁽²⁾ Cour administrative d'appel de Nancy, 27 mai 2010, n°09NC00932.

⁽³⁾ Article 47 modifié, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le contrat de recrutement doit en effet comporter une période d'essai qui doit permettre à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent mais aussi, compte tenu du caractère spécifique de ce type d'emplois, « *d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions* » (4).

Un régime particulier s'applique également à la période d'essai des agents recrutés par le biais des contrats à durée déterminée et suivant une préparation aux concours de la catégorie A et B de la fonction publique (PRAB) (5) puisque celle-ci est obligatoire.

➤ La mise en œuvre d'une période d'essai est en revanche exclue dans certaines situations.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui occupé précédemment (6).

S'il est saisi, le juge administratif tient compte non seulement « *des termes des contrats ainsi que des fiches de poste correspondantes mais plus généralement des fonctions effectivement exercées* » (7). Lorsqu'il déduit de cet examen l'existence d'une continuité dans les fonctions exercées au titre des différents contrats, l'application d'une période d'essai est écartée.

Le Conseil d'État a récemment reconnu la possibilité de prévoir dans le contrat une période d'essai avec un agent contractuel préalablement mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion (8). Dans ce cas, une période d'essai peut être prévue, y compris si l'agent exerce les mêmes fonctions, la collectivité ou l'établissement d'accueil de l'agent mis à disposition ne pouvant pas être regardé comme son employeur pendant cette période d'emploi. Le juge administratif a précisé néanmoins que la durée des missions accomplies dans le cadre de sa mise à disposition par l'agent devait être déduite de la période d'essai prévue au contrat.

Par ailleurs, les personnes en situation de handicap recrutées en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne peuvent pas être soumises à une période d'essai (9). Il s'agit pour rappel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail qui peuvent être recrutés dans des emplois de catégorie A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés.



(4) Article 4, décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale.

(5) Décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique.

(6) Cela résulte de la transposition de certains principes dégagés par le juge administratif dans le décret du 15 février 1988. Pour plus de précisions sur ce point, se reporter au numéro des *IAJ* de février 2016.

(7) Conseil d'État, 18 juin 2019, req. n°421353.

(8) Conseil d'État, 10 octobre 2018, req. n°412072.

(9) Art. 10, décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

■ La durée de la période d'essai

➤ La durée de la période d'essai est fixée en fonction de la durée du contrat depuis l'intervention du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 ⁽¹⁰⁾. Une modulation de la durée initiale de la période d'essai est possible à raison d'un jour ouvré par semaine de durée du contrat, dans les limites exposées dans le tableau ci-dessous.

DURÉE MAXIMALE DE LA PÉRIODE D'ESSAI INITIALE

Durée initialement prévue au contrat	CDD d'une durée inférieure à 6 mois	3 semaines
	CDD d'une durée inférieure à 1 an	1 mois
	CDD d'une durée inférieure à 2 ans	2 mois
	CDD d'une durée égale ou supérieure à 2 ans	3 mois
	CDI	3 mois

La période d'essai peut faire l'objet d'un renouvellement pour « une durée au plus égale à sa durée initiale » ⁽¹¹⁾. Toutefois, cette faculté de renouveler la période d'essai doit être expressément prévue par le contrat. Un juge d'appel a ainsi précisé qu'« un contrat moral » ⁽¹²⁾ n'était pas de nature à prolonger la période d'essai d'un agent contractuel, en l'absence de stipulations contractuelles en ce sens.

Par ailleurs, le juge administratif a admis la possibilité de modifier par avenant la durée de la période d'essai pendant le déroulement de celle-ci, sous réserve du respect des principes fixés en la matière par l'article 4 du décret du 15 février 1988 ⁽¹³⁾.

➤ Pour certains types de contrat, des modalités spécifiques s'appliquent cependant concernant la durée de la période d'essai.

Les agents recrutés pour pourvoir un emploi de direction par la voie du « recrutement direct » en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 se voient obligatoirement soumis à une période d'essai d'une durée maximale de six mois.

Dans le cadre du dispositif expérimental de recrutement du PRAB, la période d'essai applicable est de deux mois au cours desquels il peut être librement mis fin au contrat par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter. Elle peut en outre être renouvelée une fois pour une durée égale au plus à deux mois.

⁽¹⁰⁾ Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la FPT. Auparavant, seule une durée maximale de trois mois était fixée lorsque le contrat prévoyait une période d'essai.

⁽¹¹⁾ Article 4, décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

⁽¹²⁾ Voir par exemple, cour administrative d'appel de Bordeaux, 21 juin 2018, n°16BX00892.

⁽¹³⁾ Cour administrative d'appel de Paris, 23 juin 2020, n°19PA00573.

➤ Si la période d'essai peut être prolongée dans les limites prévues par l'article 4 du décret du 15 février 1988, aucun dispositif n'est prévu pour prendre en compte les effets d'une absence de l'agent contractuel sur sa durée. Le juge de première instance s'est prononcé sur cette question et a considéré que « *compte tenu de l'objet de la période d'essai, qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* »⁽¹⁴⁾, celle-ci peut, en cas d'absence de l'agent pour congé de maladie, être prorogée de la durée de l'absence, alors même que la période d'essai a déjà fait l'objet d'une prolongation. Dans le même sens, le ministre de l'action et des comptes publics avait précédemment indiqué que « *dans la mesure où l'instauration d'une période d'essai est pratiquée pour les contrats de droit privé, il y a tout lieu de s'inspirer de la solution dégagée par la Cour de cassation dans sa jurisprudence* »⁽¹⁵⁾. Le juge judiciaire considère en effet que « *la période d'essai (...) peut donc être prolongée pour une durée correspondante lorsque le salarié a pris un congé pendant cette période* ». Pour la Cour de cassation, la prorogation d'une période d'essai peut intervenir quel que soit le motif de l'absence du salarié (congé sans solde, congé maladie, RTT et congés payés)⁽¹⁶⁾.

■ Les modalités de licenciement en cours ou à l'issue de la période d'essai

➤ Le caractère précaire de la situation de l'agent contractuel s'illustre notamment par la possibilité qu'a son employeur de le licencier au cours ou à l'issue de la période d'essai, sans avoir à respecter une période de préavis en préalable au licenciement ni à verser une indemnité de licenciement⁽¹⁷⁾. En outre, cette décision ne fait pas partie des cas dans lesquels les commissions consultatives paritaires doivent être saisies au préalable.

S'agissant de l'interdiction de licenciement des agents en état de grossesse⁽¹⁸⁾, le juge administratif a précisé qu'elle n'est pas applicable à un licenciement prononcé au terme d'une période d'essai. Toutefois, conformément au principe de non discrimination prévu à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, cette décision ne doit pas avoir été prise en considération de cet état⁽¹⁹⁾.

On signalera également que les agents licenciés pendant ou au terme de leur période d'essai ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité de fin de contrat qui ne peut être versée qu'aux agents dont le contrat, le cas échéant renouvelé, d'une durée inférieure ou égale à un an a été exécuté jusqu'à son terme⁽²⁰⁾.

...

⁽¹⁴⁾ Tribunal administratif de Montreuil, 22 novembre 2019, n°1808996, 1811151.

⁽¹⁵⁾ Question écrite n°05882 du 28 juin 2018 de M. Jean-Louis Masson, *Journal officiel* du Sénat du 20 septembre 2018.

⁽¹⁶⁾ Voir Cour de cassation, chambre sociale, 23 mai 2007, n°06-41338 ; Voir aussi, Cour de cassation, chambre sociale, 10 avril 2013, n°11-24.794 ; Cour de cassation, chambre sociale, 31 janvier 2018, n°16-11598.

⁽¹⁷⁾ Art. 4 et 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

⁽¹⁸⁾ Principe posé par l'article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988, et issu de la transposition d'un principe général du droit, selon lequel « *aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés* ».

⁽¹⁹⁾ Cour administrative d'appel de Marseille, 27 juin 2000 n°97MA05494.

⁽²⁰⁾ L'indemnité de fin de contrat a été présentée dans le numéro des *IAJ* de janvier 2021.

➤ Certaines garanties sont néanmoins applicables à l'agent contractuel licencié pendant ou au terme de cette période.

Il doit être reçu en entretien préalable ; il peut se faire assister par la personne de son choix au cours de cet entretien conformément au troisième alinéa de l'article 42 du décret du 15 février 1988.

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable, l'employeur maintient sa volonté de procéder au licenciement pendant la période d'essai, sa décision doit être motivée et notifiée à l'agent contractuel par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. En revanche, le licenciement qui intervient au terme de cette période n'est pas soumis à l'obligation de motivation.

L'employeur doit enfin délivrer à l'agent licencié un certificat de travail [\(21\)](#). ●

[\(21\)](#) Article 38 du décret du 15 février 1988.



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

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

➤ **Plus de 700 fiches pratiques sur le statut**

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

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

Les fiches valeurs, indices et taux : des données d'actualité pour la gestion de la paie

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

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

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

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

ACTUALITÉS

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

➤ **Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents**

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

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



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



Candidature des agents occupant un emploi fonctionnel aux élections des représentants du personnel

Conseil d'État, 26 janvier 2021
req. n°438733
(Mentionné aux tables
du Recueil Lebon)

Les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité technique, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur.



(Extraits de l'arrêt)

2. Aux termes du I de l'article 9 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Peuvent se présenter aux élections professionnelles : 1° Les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance (...)* ». Le quatrième alinéa de l'article 4 du décret du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prévoit que « *Les membres des comités techniques représentant les collectivités ou établissements publics forment avec le président du comité le collège des représentants des collectivités et établissements publics (...)* ». Selon l'article 11 de ce même décret : « *Sont éligibles au titre d'un comité technique les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité (...)* ». Aux termes de l'article 12 de ce décret, dans sa rédaction applicable aux opérations électorales du 22 juin 2017 : « *Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui, dans la fonction publique territoriale, remplissent les conditions fixées à l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats pour un même scrutin. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes*

d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales. / (...) / Lorsque l'autorité territoriale constate que la liste ne satisfait pas aux conditions fixées par l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, elle informe le délégué de liste au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes, par décision motivée, de l'irrecevabilité de la liste ».

3. Pour l'application des dispositions citées ci-dessus, les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité technique, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur.

4. Il résulte de ce qui précède qu'en jugeant que la présence de M^{me}... directrice générale adjointe des services de la communauté de communes Cœur Côte Fleurie, sur une liste présentée pour l'élection des représentants du personnel au comité technique n'avait pas entaché d'irrégularité les opérations électorales litigieuses, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.



RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans l'arrêt du 26 janvier 2021 ici commenté, qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État apporte des précisions sur la candidature des agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel aux élections des représentants du personnel au sein d'un comité technique.

Pour rappel, l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dispose que peuvent présenter des candidats aux élections professionnelles les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance⁽¹⁾.

¹ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 9 bis I

En l'espèce, la directrice générale adjointe des services (DGAS) de la communauté de communes Cœur Côte Fleurie avait été désignée comme candidat délégué sur l'une des deux listes (Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT)) présentées aux élections du 22 juin 2017 pour désigner les représentants du personnel au sein du comité technique de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) en question. Cette liste est arrivée en tête du scrutin et s'est vue attribuer deux des trois sièges de titulaire à pourvoir au comité technique.

Le syndicat concurrent (CFDT Interco du Calvados) a demandé l'annulation des opérations électorales au motif que la liste adverse était exclusivement composée, mis à part la DGAS, d'agents de catégorie B ou C alors que seuls certains cadres de catégorie A étaient susceptibles d'adhérer au SNDGCT.

Ce recours ayant été rejeté par décision du 27 juillet 2017 par le président du bureau de vote, puis par le jugement du tribunal administratif de Caen (2) qui fut confirmé par un arrêt du 17 décembre 2019 de la cour administrative d'appel de Nantes (3), le syndicat CFDT Interco du Calvados s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'État.

Le Conseil d'État, dans sa décision du 26 janvier 2021, infirme la solution dégagée par la cour administrative d'appel. Celle-ci avait jugé qu'une liste de candidats aux élections des représentants du personnel pouvait régulièrement comporter un membre de la direction et que cette situation ne caractérisait pas, par elle-même, une atteinte à l'indépendance de l'organisation syndicale en cause.

Il accueille tout d'abord le moyen selon lequel la cour a ainsi commis une erreur de droit. À l'appui de ce moyen, le syndicat soutenait d'une part que le personnel ne saurait être valablement représenté dans des organismes consultatifs par des directeurs généraux des services (DGS) qui doivent être regardés comme des représentants de l'employeur, et d'autre part que le syndicat adverse ne satisfaisait pas à la condition de respect des valeurs d'indépendance à laquelle les dispositions de l'article 9 bis du statut général subordonnent le droit d'une organisation syndicale de fonctionnaires de se présenter aux élections professionnelles.

Le Conseil d'État rappelle en premier lieu les dispositions du statut général relatives aux élections professionnelles telles qu'énoncées au début du présent commentaire.

Il reprend ensuite les dispositions du décret du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prévoyant que « *Les membres des comités techniques représentant les collectivités ou établissements publics forment avec le président du comité le collège des représentants des collectivités*

et établissements publics (4) (...). *Sont éligibles au titre d'un comité technique les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité* (5) (...) *Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui, dans la fonction publique territoriale, remplissent les conditions fixées à l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée* (6) ».

Appliquant ces principes au litige qui lui était soumis, le Conseil d'État estime que les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité technique, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur.

Dès lors, la présence de la DGAS de la communauté de communes sur une liste présentée pour l'élection des représentants du personnel au comité technique entache d'irrégularité les opérations électorales litigieuses.

Dans cette affaire, les juges du Palais royal ont suivi les conclusions du rapporteur public qui proposait d'accueillir le moyen soulevé par le syndicat requérant. Celui-ci relevait ainsi que « *la nécessaire proximité entre le titulaire d'un emploi fonctionnel et l'autorité territoriale et l'indispensable relation de confiance qui les unit conduit inévitablement à disqualifier le DGS ou son adjoint en tant que représentant du personnel* (...) *Bien que cela ne soit écrit nulle part, les titulaires de ces emplois ont naturellement vocation à être désignés par l'autorité territoriale en tant que représentants de la collectivité ou de l'établissement* (7) ».

2 Tribunal administratif de Caen, 15 mars 2018, jugement n°1701725

3 Cour administrative d'appel de Nantes, 17 décembre 2019, requête n° 18NT01969

4 Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, article 4

5 Supra, article 11

6 Supra, article 12

7 Conclusions de M. Romain Victor, rapporteur public.

Il indiquait également, au sujet de l'indépendance des syndicats, que « *la participation de ces agents à une liste pour les élections du représentant du personnel peut amener à considérer que l'organisation syndicale qui présente ces candidats n'est pas représentative, parce que son indépendance n'est pas établie (...) [elle] est en effet le gage de l'authenticité et de la crédibilité de l'organisation syndicale qui ne doit pas être suspecte de collusion avec d'autres intérêts que ceux des salariés ou agents qu'elle s'est donnée pour but de représenter (...)* ». Cet argument n'a pas été repris par le Conseil d'État dans sa décision.

Ainsi, pour le rapporteur public, admettre que le DGS siège en réunion du comité technique d'un EPCI en qualité de représentant du personnel en face du président de l'établissement et des représentants de l'autorité territoriale alors même qu'il est l'« *homme ou la femme de confiance de ladite autorité* » serait contraire à la conception du dialogue social « *qu'au nom d'une lecture stricte des textes statutaires de la fonction publique territoriale, il convient de promouvoir* ».

Le Conseil d'État retient ici une position analogue à celle de son homologue judiciaire sur l'inéligibilité aux institutions représentatives du personnel des cadres exerçant une partie importante des prérogatives de l'employeur à l'égard des salariés (8), dans le silence des dispositions du décret n°85-565 du 30 mai 1985, et notamment de son article 11 relatif aux cas d'inéligibilité.

Cette décision prohibe la participation des directeurs généraux et directeurs adjoints des services aux élections des comités techniques en raison de la nature particulière de leurs fonctions, du fait qu'ils ont vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur.

La question de la transposition de ce principe aux autres instances consultatives de la fonction publique territoriale (CAP et CCP) peut se poser compte tenu de la rédaction de l'article 29 de la loi du 26 janvier 1984 (9) qui prévoit que « *le président de la commission peut désigner le directeur général des services ou son représentant (...) pour l'assister lors de la réunion de la commission administrative paritaire* ». La lecture de cette disposition conforte la position du Conseil d'État sur la nature particulière des fonctions de DGS et DGAS et laisse plutôt à penser qu'elle pourrait également s'appliquer aux agents souhaitant représenter le personnel au sein de ces instances.

Se pose également la question des conditions d'application du principe dégagé par le Conseil d'État aux comités techniques des centres de gestion (mais également des CAP et CCP de ces mêmes centres), qui ont vocation à représenter plusieurs collectivités, dans la mesure où les sujets abordés ne concernent pas uniquement la collectivité employant les représentants du personnel mais également les autres collectivités.

À noter qu'au sein des instances placées auprès des centres de gestion, peuvent figurer des agents occupant des emplois de direction non visés par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, dans la mesure où les collectivités représentées sont parfois en dessous des seuils démographiques pour créer des emplois fonctionnels. La question est de savoir si le principe dégagé par la Haute Assemblée pour les emplois fonctionnels de directeur et directeur général adjoint des services s'applique également aux agents occupant ce type d'emplois en dessous du seuil de fonctionnalité, étant donné leur relation de proximité et de confiance avec l'exécutif de la collectivité ou de l'établissement. On peut également se poser la question de l'application de ce principe aux directeurs généraux techniques.

On signalera enfin qu'un amendement avait été proposé et adopté dans le projet de loi de transformation de la fonction publique ayant pour objectif de clarifier, par décret, le rôle dévolu aux directeurs généraux des services des collectivités et EPCI (10). Toutefois, ce dernier n'a finalement pas été retenu. ●

8 Cass. Soc. 7 janvier 1985, Breluzeau et a. c/ Le Calvez, n°84-60.530, Bull. 1985 V n°5

9 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

10 Amendement n°CL882 présenté par la députée M^{me} Chalas le 1^{er} mai 2019 sur le projet de loi de transformation de la fonction publique

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...

25 Covid-19

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

29 Accès à la fonction publique

30 Agents contractuels

30 Agents de droit privé

30 Cadres d'emplois / Métiers territoriaux

31 Cessation de fonctions

32 Collaborateurs de cabinet

33 Conditions de travail

33 Commissions administratives paritaires

34 Discipline

34 Droits et obligations

35 Durée du travail

35 Formation

36 Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)

36 Protection sociale / Action sociale

37 Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature

38 Ressources humaines et management

À LIRE ÉGALEMENT

41 Autres fonctions publiques

41 Contrôle de légalité

42 Défenseur des droits

42 Documents administratifs / Accès et communication

43 Égalité professionnelle

43 Élections départementales / Élections régionales

44 Finances publiques / Finances locales

45 Handicap

46 Médiation / Contentieux

46 Réforme de l'assurance-chômage

47 RGPD

47 Secteur privé

47 Service public

48 Simplification administrative



COVID-19

TEXTE

(NOR : SSAZ2113750D)
JO, n° 103, 2 mai 2021
texte n° 58

Décret n° 2021-541 du 1^{er} mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Ce décret actualise les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-Covid 19 à la date du 3 mai 2021. Ce texte revient notamment sur les évolutions des restrictions de déplacement et l'autorisation des déplacements libres en journée. Le couvre-feu est toujours fixé de 19 h à 6 h. Cependant, le représentant de l'État dans le département est habilité à adopter des mesures plus restrictives en matière de trajets et déplacements des personnes lorsque les circonstances locales l'exigent. Le texte précise, par ailleurs, les conditions de

fonctionnement des établissements et services d'accueil du jeune enfant, des établissements scolaires et des établissements sportifs ainsi que les nouvelles conditions pour l'organisation des activités physiques et sportives des groupes scolaires et périscolaires. Il précise la liste des établissements ne pouvant accueillir du public et les exceptions. Concernant la formation des agents publics, les établissements assurant leur formation peuvent accueillir des stagiaires et élèves pour les besoins de leur formation, lorsqu'elle ne peut être effectuée à distance.

TEXTE

(NOR : TFPF2105375D)
JO, n° 80, 3 avril 2021
texte n° 41

Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le 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

Pris pour l'application des dispositions du code de la sécurité sociale et de l'article 217 de la loi de finances n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 pour 2021, ce décret prolonge l'application des dispositions qui déterminent les

conditions dans lesquelles est mise en œuvre la dérogation temporaire à l'application d'un jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés.

TEXTE

(NOR : SSAZ211133D)
JO, n° 86, 11 avril 2021
texte n° 41

Décret n° 2021-425 du 10 avril 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

Les dispositions de ce texte portent notamment sur la vaccination et sur l'accueil des enfants dans les maisons d'assistants maternels.

REVUE DE PRESSE

Ministère de l'action et des comptes publics, 2 avril 2021, 14 p.

Questions/réponses relatives à la prise en compte dans la FPT de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Dans cette nouvelle mise à jour, du 2 avril 2021, relative aux mesures liées à l'évolution de l'épidémie de Covid-19, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) fait le point sur les règles en vigueur dans la fonction publique territoriale. Elle apporte notamment des précisions sur la gestion des agents territoriaux suite à la fermeture des établissements scolaires jusqu'au 25 avril 2021 et la modification des dates des congés scolaires. La DGCL précise également les modalités de la restauration collective qui s'opère dans le cadre du protocole «*organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise*», publié par le ministère du travail. Concernant la vaccination, la DGCL rappelle que les médecins de prévention ont le droit, depuis le 25 février 2021, de vacciner les agents territoriaux éligibles avec le vaccin AstraZeneca. Il s'agit uniquement des agents de plus de 55 ans présentant des facteurs de comorbidité.

Elle rappelle que la vaccination s'opère uniquement sur la base du volontariat.

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. Situation des agents au regard de la modification des dates de congés scolaires et de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants,
6. Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19,
7. Modalités de mise en place du télétravail,
8. La stratégie nationale de vaccination,
8. Dialogue social,
9. Régime indemnitaire,
10. Questions diverses.

REVUE DE PRESSE

DGAFF, 14 avril 2021, 10 p.

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

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a mis à jour son questions-réponse en date du 21 avril 2021. La DGAFF précise le régime juridique et la rémunération applicables aux agents des trois versants, actifs ou retraités, souhaitant participer à la campagne de

vaccination dans un centre public. Les autres mesures concernant notamment le télétravail, la continuité des services publics, la prise de congés, les autorisations spéciales d'absence (ASA) ou encore la restauration collective demeurent inchangées.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document de l'Assemblée nationale, n° 4105, 28 avril 2021, 23 p.

Projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire, procédure accélérée / Présenté par M. Jean Castex, Premier ministre

À compter du 2 juin et jusqu'au 31 octobre 2021 inclus, le Premier ministre peut, par décret, réglementer ou, dans certaines parties du territoire, interdire la circulation des personnes et encadrer l'ouverture au public de certains établissements recevant du public et des lieux

de réunion ainsi que les rassemblements de personnes, les réunions et les activités sur la voie publique. Le représentant de l'État territorialement compétent peut prendre toutes les mesures générales ou individuelles d'application de ces dispositions (art. 1^{er}). Pour répondre à des

dégradations localisées de la situation sanitaire, l'état d'urgence sanitaire est déclaré entre le 2 juin et le 31 août 2021 (art. 2). Le gouvernement est habilité à prendre par ordonnance les mesures d'adaptation de la gestion de la sortie de la crise sanitaire (art. 3). L'article 6 prolonge jusqu'au 31 octobre 2021 la durée d'application de nombre de mesures dérogatoires. Tel est le cas des dispositions de l'ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 et de l'ordonnance n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 organisant le

fonctionnement des organes délibérants des collectivités territoriales durant la crise sanitaire. Le gouvernement est autorisé, à prendre par ordonnance, jusqu'au 31 août 2021, toute mesure relevant du domaine de la loi permettant la prorogation des dispositions relatives aux durées d'indemnisation prévues au deuxième alinéa de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement (art. 7).

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 8 avril 2021, p. 2360

Question écrite n° 17597 du 13 août 2020 relative à la prise en charge des agents municipaux absents du fait du Covid-19

M. Hervé Maurey attire l'attention de M^{me} la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales sur les conséquences de l'indisponibilité d'agents municipaux liée au COVID-19 et souhaite connaître les intentions du gouvernement quant à la compensation de ces communes pour les dépenses supplémentaires liées au remplacement d'agents et à la prise en charge des salaires des agents absents. La réponse ministérielle rappelle les dispositifs exceptionnels mis en place pour les agents gardant leurs enfants et ceux considérés comme vulnérables. Concernant les agents qui assuraient la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires et qui étaient

placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), l'employeur bénéficiait des indemnités journalières qui venaient en déduction de la rémunération versée. De même, les personnes vulnérables, dont les missions ne pouvaient être exercées en télétravail, pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail. Par ailleurs, à l'issue du déconfinement, les agents vulnérables, qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail et pour lesquels leur employeur estime être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires à l'exercice de leurs missions en présentiel dans le respect des mesures de protection renforcées, ont pu être maintenus en ASA.

REVUE DE PRESSE

Revue française d'administration publique, n° 176, avril 2020, p. 849-983

Gérer localement la crise du Covid-19

Ce dossier étudie l'articulation entre les politiques locales et nationales pendant la crise sanitaire de Covid-19. Les auteurs montrent comment cette crise a été l'occasion d'un retour des collectivités territoriales mais aussi, comment leurs actions ont nourri de nouvelles propositions de décentralisation.

Au sommaire :

- I. D'une crise sanitaire à l'autre ; d'un état d'urgence à l'autre,
- II. L'État, chef d'orchestre de l'action publique locale ?
- III. Élus et élections pendant la crise sanitaire,
- IV. Crise sanitaire et rhétorique décentralisatrice.

REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique-social,
n° 14, 6 avril 2021, p. 16-20*

Les inégalités à l'épreuve de la crise sanitaire : télétravail et discrimination indirecte fondée sur le sexe

L'auteur de cet article analyse les effets discriminatoires à l'encontre des femmes générés par la crise sanitaire et des ajustements effectués dans le monde du travail. La promotion du télétravail illustre

plus particulièrement les discriminations indirectes produites à la fois au regard des salariées qui peuvent télétravailler et celles, dans certains métiers essentiels, qui en sont exclues. ●



■ BIP
LE STATUT
EN TOUTE SÉRÉNITÉ

www.cig929394.fr/publications/bip

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

CIR 929394 

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté du 16 avril 2021 modifiant l'arrêté du 24 mars 2021 fixant la liste des préparations ouvrant droit à l'inscription aux concours externes spéciaux d'accès à certaines écoles de service public prévue à l'article 25 du décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant

TEXTE

(NOR : TFPF2112332A)
JO, n° 92, 18 avril 2021,
texte n° 39

Ce texte complète la liste des préparations ouvrant droit à l'inscription aux concours externes spéciaux d'accès à

certaines écoles de service public fixée en annexe de l'arrêté du 24 mars 2021.

Fin des « multi-inscriptions » aux concours de la territoriale : près d'un million d'euros d'économies annuelles

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr,
13 avril 2021, 4 p.

Retardé afin de le «sécuriser», le dispositif mettant fin aux inscriptions multiples d'un candidat à un même concours, instauré par le décret n° 2021-376 du 31 mars 2021, n'entrera réellement en vigueur qu'à l'ouverture de la plateforme numérique, à compter du 25 mai 2021. Cette mesure vise à lutter contre l'absentéisme et le surcoût qu'un concours peut représenter pour les centres de

gestion. Le taux d'absence aux épreuves est estimé entre 30 et 40 %, représentant un surcoût d'1,2 million d'euros par an pour l'ensemble des organisateurs. Avec la mise en œuvre de l'application nationale d'inscription et de la base de données, l'économie attendue pour la première année est de 733 000 euros, pour atteindre 838 000 euros en rythme de croisière.

Nouvelles dérogations en vue pour les règles de titularisation dans la territoriale

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr,
6 avril 2021, 4 p.

Pour faire face à la crise sanitaire, un projet de décret, présenté en Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 14 avril dernier, modifiant le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise

sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, proroge les dispositions prises en 2020. Les nouvelles dispositions permettent la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser leur formation d'intégration au cours de leur année de stage du fait de l'épidémie de Covid-19.

Sécuriser ses recrutements directs

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes,
n°15, du 19 au 25 avril 2021,
p. 60-61

Cet article fait le point en cinq questions et réponses sur les évolutions

introduites, par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Revue française d'administration publique, n° 176, avril 2021, p. 985-1002

fonction publique, concernant les recrutements directs, prévus par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984. Le régime juridique mis en place concilie la liberté de recrutement des autorités

territoriales et le principe de l'égalité d'accès aux emplois publics tout en favorisant la «*carriérisation*» des agents contractuels, recrutés sur des emplois fonctionnels de direction.

AGENTS CONTRACTUELS

La protection contre l'abus de recours au CDD dans la fonction publique : une construction inachevée ?

La directive n° 1999/70 de l'Union européenne sur le travail à durée déterminée avait pour objectif de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée (CDD) successifs. En revanche, malgré le développement du contrat dans la fonction publique dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, le législateur français n'a toujours pas

prévu de mesure sanctionnant l'abus de recours au CDD. Le juge administratif est donc le seul garant des intérêts des agents lorsque des abus sont commis. À travers l'analyse de deux jurisprudences, l'auteur souligne une protection des agents insuffisante, qui appelle à des évolutions concernant les dispositions légales régissant la fonction publique.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

L'apprentissage dans les collectivités et établissements territoriaux entre 2015 et 2018 : près de 7 500 apprentis en 2018, soit une hausse de 28 % sur quatre ans (juillet 2020)

Cette étude comparative permet d'apprécier l'évolution de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et établissements territoriaux entre 2015 et 2018. Parmi les principaux enseignements : avec près de 7 500 apprentis dans la fonction publique territoriale en 2018, le nombre de contrats d'apprentissage a progressé de 28 % entre 2015 et 2018 et l'âge moyen des apprentis à la signature du contrat en 2018 s'établit à 20,4 ans. Le taux de féminisation, quant

à lui, progresse pour atteindre 46,5 % en 2018, la majorité des apprentis sont scolarisés ou étudiants à la signature du contrat et près de 40 % des apprentis préparent un diplôme supérieur au baccalauréat. Enfin, la majorité des contrats signés ont une durée d'un à deux ans et dans la fonction publique, les deux principales spécialités de formation choisies sont l'aménagement paysager et le travail social.

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

Décret n° 2021-394 du 6 avril 2021 portant adaptation, pour la session 2020, des épreuves du concours externe de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19

Ce décret a pour objet d'adapter les épreuves physiques du concours

externe de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels. Les candidats

REVUE DE PRESSE

CNFPT, 2021, 19 p.

TEXTE

*(NOR : INTE2105792D)
JO, n° 82, 7 avril 2021,
texte n° 7*

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée Nationale, 27 avril
2021, p. 3620

étant dans l'incapacité de se préparer à l'épreuve de natation qui n'est pas la plus déterminante dans la procédure

de recrutement, celle-ci est suspendue durant la crise sanitaire.

Question écrite n° 34760 du 8 décembre 2020 relative à la retraite des policiers municipaux

M. Pierre Morel-À-L'Huissier interroge M. le ministre de l'Intérieur sur les distinctions qui existent dans le calcul de la retraite entre un policier national et un policier municipal. La réponse ministérielle précise que si le législateur entend élargir le domaine d'intervention des policiers municipaux, il n'en demeure pas moins que leurs missions sont toutefois distinctes de celles assurées par les policiers et gendarmes nationaux. Ainsi, les sujétions des policiers municipaux ne peuvent être assimilées à celles des corps actifs de la fonction publique de l'État pour prétendre au bénéfice de la bonification du cinquième. Par ailleurs, la question de l'attribution d'une bonification spécifique en proportion du temps de service accompli s'ajoutant aux services effectifs ne peut être dissociée des orientations générales prises en matière de retraite et de pénibilité. En effet, le projet de loi relatif au système universel de retraite, adopté le 3 mars 2020 par l'Assemblée nationale en première lecture, prévoit une mise en extinction progressive du dispositif de catégorie active applicable aux métiers soumis à un risque particulier et à des fatigues exceptionnelles, notamment ceux exercés dans la filière police municipale. Cependant, il entend créer un nouveau dispositif afin que

les agents publics exerçant certaines fonctions régaliennes dites dangereuses aient toujours la possibilité de partir en retraite de manière anticipée. Les policiers municipaux, compte tenu des missions spécifiques qu'ils exercent, bénéficieraient de ce nouveau dispositif, soumis à des cotisations supplémentaires. Par conséquent, le gouvernement n'entend pas étendre le bénéfice de la bonification du cinquième aux policiers municipaux. S'agissant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), en vertu du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de sa mise en œuvre dans la fonction publique territoriale, seuls les emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière y sont éligibles. Les décrets n° 2006-779 et n° 2006-780 du 3 juillet 2006 relatifs à l'attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale définissent de manière limitative les fonctions ouvrant droit à la NBI. Au sein de la police municipale, cette dernière est versée aux responsables d'un service municipal de police, dans la limite d'un agent responsable par commune, ainsi qu'aux policiers municipaux exerçant leurs fonctions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

CESSATION DE FONCTIONS

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 18 mars 2021,
p. 1825

Question écrite n° 19754 du 24 décembre 2020 relative au versement de l'allocation chômage à un agent révoqué

La réponse ministérielle rappelle la décision du juge administratif concernant le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) à un agent révoqué (Conseil d'État, 25 janvier 1991,

n° 97015 et 9 octobre 1992, n° 96359) : un agent territorial, révoqué pour faute grave suite à une agression physique sur un adjoint au maire, peut prétendre à une indemnisation au titre du chômage.

Le licenciement pour motif disciplinaire d'un fonctionnaire, à la suite de sa révocation, est constitutif d'une privation involontaire d'emploi et ne le prive donc pas du bénéfice de l'ARE. Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ne déroge pas à cette jurisprudence

et il n'est pas envisagé de modifier le régime d'indemnisation des fonctionnaires involontairement privés d'emploi. La collectivité territoriale demeure, en revanche, libre de chercher à engager la responsabilité extracontractuelle de l'agent ayant été révoqué afin d'obtenir la réparation du préjudice subi en application des articles 1240 et suivants du code civil.

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n° 15, du 19 au 25 avril 2021, p. 58-59

La « prime de précarité » des agents

Cet article présente les modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat, aussi appelée « prime de précarité », instituée par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de

fin de contrat dans la fonction publique. Cette indemnité s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021. L'article détaille la liste des bénéficiaires ainsi que les modalités d'attribution.

REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales, n° 18278, 2 avril 2021, 3 p.

Les règles de l'assurance chômage sont redéfinies

Cet article fait le point sur les nouvelles règles de calcul de l'indemnisation des demandeurs d'emploi définies par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage. Ce décret prévoit notamment l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2021 de certaines dispositions du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 qui fixe le régime d'assurance chômage. Ce texte rétablit plusieurs dispositions du règlement d'assurance

chômage, qui avaient été censurées par le Conseil d'État. Il en va ainsi de celles relatives au bonus-malus sur les contributions versées par les employeurs, mais qui n'entreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} septembre 2022. Par ailleurs, dans l'attente d'une amélioration de la situation de l'emploi, des règles dérogatoires continueront de s'appliquer pour l'ouverture ou le rechargement des droits au chômage comme en matière de dégressivité des allocations.

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n°15, 12 avril 2021, p. 40-41

Comment obtenir une indemnité de départ volontaire en 2021 ?

Le fonctionnaire démissionnaire ne perçoit ni indemnité de l'administration ni allocations-chômage. Il peut cependant prétendre au versement de l'indemnité de départ volontaire (IDV) et avoir droit au chômage dans certaines

circonstances. Avec la mise en place de la rupture conventionnelle, l'auteur de cet article s'interroge sur l'intérêt d'un fonctionnaire, désireux de quitter la fonction publique, à demander une indemnité de départ volontaire.

COLLABORATEURS DE CABINET

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 18 mars 2021, p. 1826

Question écrite n° 20328 du 28 janvier 2021 relative au pouvoir hiérarchique d'un directeur de cabinet sur les agents d'une commune

La réponse ministérielle rappelle que les collaborateurs de cabinet sont des

agents contractuels régis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour

l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, sous réserve du dispositif réglementaire qui leur est propre fixé par le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales. Le juge administratif censure le recrutement de collaborateurs de cabinet dont les missions correspondraient en réalité à

un besoin permanent de la collectivité (CE du 26 janvier 2011, req. n° 329237). Il s'est également prononcé sur la nécessaire distinction entre un emploi relevant de la hiérarchie de l'administration, et un emploi de cabinet (CAA de Lyon 29 Juin 2004, req. n° 98LY01726). Ainsi, le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale, ce rôle étant dévolu au directeur général des services aux termes de l'article 2 du décret n° 87-1101.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, 2021, 78 p.

Le maintien dans l'emploi des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers : recueil d'expérience des grands employeurs

Les questions de l'usure professionnelle, des transitions professionnelles et du maintien dans l'emploi constituent des problématiques dont l'acuité ne cesse de se confirmer au sein des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Pour aider les employeurs publics, ce guide dresse un panorama du maintien dans l'emploi fondé sur un recueil d'expériences et d'actions concrètes menées par des employeurs territoriaux

et hospitaliers. Les fiches-actions présentent les actions déployées par les grands employeurs pour favoriser le retour et le maintien dans l'emploi de leurs agents. Ces actions sont présentées sous la forme de fiches et structurées en quatre thématiques :

- Le retour à l'emploi,
- La reconversion professionnelle,
- Les outils,
- Le handicap.

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 2, février 2021, p. 137-145

Quelle est l'incidence des groupes hiérarchiques de fonctionnaires sur la répartition des sièges entre les listes qui présentent des candidats pour les commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale ?

Sont publiées les conclusions de M. Romain Victor, rapporteur public sous les arrêts du Conseil d'État du 30 novembre 2020, req. n° 438326 et 438327, relatifs à la répartition des sièges de représentants titulaires au sein des commissions administratives paritaires (CAP). «Le Conseil d'État juge que les modalités d'attribution des sièges, en ce qu'elles permettent aux

listes de privilégier les sièges dans l'un ou l'autre des groupes hiérarchiques, n'est nullement contraire à la représentation proportionnelle dès lors que cette représentation s'apprécie au sein de la composition de la commission, prise dans son ensemble, et non au sein de chacun des groupes hiérarchiques de la catégorie d'agents concernés ».

DISCIPLINE

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n° 14, du 12 au 18 avril 2021, p. 52-53

Discipline : l'établissement de la preuve et son admissibilité par le juge administratif

Cet article s'intéresse aux conditions d'admissibilité de la preuve par le juge administratif, dans le cadre d'une action disciplinaire. Il détaille quels éléments de preuve une collectivité peut collecter et par quels moyens elle est susceptible

de les obtenir. La collectivité employeur est tenue, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Ainsi, les preuves obtenues de manière déloyales ne sont pas admissibles.

DROITS ET OBLIGATIONS

TEXTE

Défenseur des droits, 15 avril 2021, 21 p.

Décision du Défenseur des droits n° 2021-065 du 12 avril 2021 relative à des faits de harcèlement sexuel dans les forces de sécurité publique

La Défenseure des droits, dans cette décision, met en avant la hausse des saisines pour harcèlement sexuel dans les forces de sécurité publique (police, armée, sapeurs-pompiers). Elle note «l'absence de réaction appropriée de la part de la hiérarchie pour les sanction

ner». Elle transmet, par ailleurs, une série de recommandations pour garantir l'impartialité des enquêtes administratives et durcir les sanctions contre les auteurs de propos sexistes. Enfin, elle appelle à faciliter le recours à la protection fonctionnelle des réclamantes.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document de l'Assemblée nationale, n° 4078, 13 avril 2021, 98 p.

Projet de loi confortant le respect des principes de la République, adopté par le Sénat après engagement de la procédure accélérée

Préalablement à sa prise de fonctions, tout agent de police municipale déclare solennellement adhérer loyalement et servir avec dignité la République, ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité et sa Constitution par une prestation de serment (art. 1^{er} bis A créant l'article L. 515-1 A dans le code de la sécurité intérieure). Le référent laïcité est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année (art. 1^{er} ter). Nul ne peut enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive s'il a été définitivement condamné par le juge pénal pour crime ou délit à caractère terroriste (art. 25 bis AA modifiant, notamment, l'article L. 212-9 du code du sport). Les établissements où sont pratiquées une ou des activités physiques ou sportives doivent assurer le respect des principes

de la République, notamment la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité ainsi que l'interdiction de toute forme de prosélytisme religieux (art. 25 bis AC créant l'article L. 322-3-1 dans le code du sport). Toute activité culturelle, politique ou syndicale est interdite dans un équipement sportif public, sauf accord du maire, du président de la collectivité territoriale ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale propriétaire de cet équipement (art. 25 bis A créant l'article L. 131-6-2 dans le code du sport). Les programmes de formation des professions des activités physiques et sportives comprennent un enseignement sur les principes de la République, la laïcité et la prévention et la détection de la radicalisation (art. 25 bis C créant l'article L. 211-8 dans le code du sport).

REVUE DE PRESSE

La lettre de l'employeur territorial,
n° 1717, 20 avril 2021, p. 6-7

La prévention de la radicalisation dans la fonction publique

Cet article décrypte le contenu du guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique publié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ce guide énumère les moyens mobilisables face à des agents signalés comme radicalisés. Dans la fonction publique,

les comportements de radicalisation peuvent méconnaître les obligations déontologiques des agents dont celles de neutralité et de laïcité, l'atteinte à l'obligation de dignité ainsi que l'exécution des fonctions. L'article revient également sur la procédure de signalement à suivre.

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n° 16,
du 26 avril au 2 mai 2021,
p. 26-28

Ces collectivités qui encadrent le droit de grève

En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, plusieurs collectivités ont encadré le droit de grève de leurs agents. L'article 56 de la loi précitée permet en effet d'imposer aux agents de six services publics de se déclarer grévistes quarante-huit heures à l'avance et d'exercer leur droit de grève toute la

journée. Pour ces collectivités, l'encadrement du droit de grève ne va pas résoudre l'ensemble des problèmes de gestion des personnels. Cependant, selon ces dernières, si la démarche est négociée, elle doit permettre d'aborder les problèmes généraux d'organisation du travail.

DURÉE DU TRAVAIL

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*La Semaine juridique-
administrations et collectivités
territoriales, n° 15, 12 avril 2021,*
p. 28-30

Un temps de déplacement professionnel constitue-t-il un temps de travail effectif

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur sous l'arrêt de la Cour administrative de Lyon du 25 février 2021, req. n° 20LY01646, relatif à la définition du temps de travail effectif. Un déplacement lié aux obligations professionnelles imposées à un

agent public doit être regardé comme du temps de travail effectif et l'agent doit faire l'objet d'une compensation financière ou horaire puisque ce dernier est à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

FORMATION

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 12 avril 2021,
3 p.

Formation : le plan de l'exécutif pour les agents « les moins qualifiés » et « les plus exposés »

En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un projet d'ordonnance, présenté aux organisations syndicales le 12 avril dernier, vise à « renforcer » la formation des agents « les moins qualifiés », des agents en situation de handicap ainsi que des agents « les plus exposés aux

risques d'usure professionnelle » afin de « favoriser leur évolution professionnelle ». Ces agents pourront notamment bénéficier du congé de transition professionnelle « permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier ». Ce projet de texte prévoit, par ailleurs,

un « accès prioritaire à des actions de formation » ainsi qu'un « accompagnement personnalisé dans l'élaboration et

la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ».

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

TEXTE

Communiqué de presse du CSFPT du 14 avril 2021

Séance du CSFPT du 14 avril 2021

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 14 avril dernier sous la présidence de Philippe Laurent, maire de Sceaux. Deux projets de décrets étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance. Le premier texte est un projet de décret modifiant le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19. Il vise à proroger les règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 et à permettre la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19. Ce projet de texte a reçu un

avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (11) du collège employeur, 13 favorables et 7 abstentions du collège des organisations syndicales. Le second projet de texte inscrit à l'ordre du jour de cette séance est un projet de décret modifiant le décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels. Il a pour objet d'adapter la forme d'une épreuve et la composition des jurys pour les concours et examens professionnels de caporaux et de sous-officiers pour faciliter l'organisation dans le cas de forte mutualisation entre services d'incendie et de secours. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (11) du collège employeur, 7 favorables, 9 défavorables et 4 abstentions du collège des organisations syndicales.

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

REVUE DE PRESSE

La Lettre du cadre territorial, n° 547, avril 2021, p. 52-54

Protection sociale complémentaire : une participation des employeurs bientôt obligatoire

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prévoit une participation de l'employeur public à la couverture des risques santé et prévoyance de ses agents. Jusqu'à présent facultative, la participation des employeurs au financement de

la protection sociale complémentaire sera obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2022. Cet article présente les principales mesures de ce dispositif et les risques qu'il couvre, précise le montant minimal de la participation de l'employeur et rappelle les contrats concernés.

REVUE DE PRESSE

*Acteurs publics.fr, 12 avril 2021,
3 p.*

Complémentaire santé : 15 euros par mois pour les agents de l'État à partir de 2022

Un projet de décret, présenté aux organisations syndicales le 13 avril dernier, fixe à 15 euros le montant mensuel que les employeurs de l'État devront verser à leurs agents au titre de leur complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier

prochain, soit un montant équivalent à 25 % de participation. La cible de 50 % devra être atteinte d'ici 2026. Ce projet de texte précise également les modalités de remboursement prévues.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé

Ce décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 354 à 361 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99 % qui atteint le montant de 1 554,58 euros bruts mensuels au 1^{er} janvier 2021.

Sont concernés les administrations, les personnels civils et militaires de l'État, les personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé. Ce texte entre en vigueur le 1^{er} avril 2021.

TEXTE

*(NOR : TFPF2106836D)
JO, n° 84, 9 avril 2021,
texte n° 24*

Note d'information relative à la mise en œuvre du complément de traitement indiciaire dans les établissements pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) créés ou gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics

La présente note précise les modalités de mise en œuvre et le mode de financement du complément de traitement indiciaire ou de l'indemnité équivalente à ce complément versés, respectivement, aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public exerçant leurs fonctions au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) créés ou gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics. L'extension du

complément de traitement indiciaire à ces agents publics est prévue par le décret n° 2021-166 du 16 février 2021 en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Cette note précise notamment les agents éligibles, le montant et les modalités de versement ainsi que la prise en compte dans le calcul des droits à pension.

TEXTE

*(NOR : 21-004846-D)
DGCL, 31 mars 2021*

Les modalités de gestion du complément de traitement indiciaire dans les Ehpad

Cet article présente le contenu de la note d'information n° 21-004846-D, du 31 mars 2021, de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), relative à la mise en œuvre du complément de traitement indiciaire dans les

établissements pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics. La circulaire rappelle « que la loi fait du versement de ce complément de traitement indiciaire une

REVUE DE PRESSE

*La Lettre de l'employeur territorial,
n° 1716, 13 avril 2021, p. 7*

obligation pour les employeurs, qui n'est donc pas conditionnée à une délibération». Les fonctionnaires et stagiaires en sont bénéficiaires quel que soit leur cadre d'emplois et la nature de leurs

missions, dès lors qu'ils travaillent au sein des Ehpad créés ou gérés par leur collectivité. Les agents contractuels bénéficient également de cette indemnité sous une forme équivalente.

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

Association des DRH des grandes collectivités territoriales, 2021, 42 p.

Construire ensemble une Fonction publique inclusive : journée d'étude

L'Association nationale des DRH de grandes collectivités (ADRHGCT) a organisé une journée d'étude intitulée «*Construire ensemble une fonction publique inclusive*» dont l'objectif est d'inciter les directions des ressources humaines à renforcer encore davantage leur réflexion et leurs actions en la matière. Lors de cette journée introduite par M. Jean-François Amadiou,

sociologue, professeur et directeur de l'Observatoire des discriminations, les participants ont pu échanger autour des expériences déployées par les collectivités et leurs partenaires autour de cette question.

Au sommaire:

- 1 : L'égalité femmes-hommes,
- 2 : Inclusion et valorisation de la diversité.

REVUE DE PRESSE

Le cercle des Acteurs territoriaux, 2021, 8 p.

Performance managériale : qu'apprenons-nous de cette crise ?

Le cercle des Acteurs territoriaux a publié une note sur les enseignements de la crise sanitaire sur «*la performance managériale*». Selon les membres du Cercle des Acteurs Territoriaux, alors que le contexte sanitaire oblige les cadres territoriaux à piloter plusieurs changements en même temps, il est indispensable de s'appuyer sur «*la responsabilité et l'autoévaluation en continu*», mais aussi sur le «*dialogue, la coopération et l'expérimentation*

permanentes». Ces derniers appellent à «*démythifier le changement pour qu'il ne soit plus vécu ni comme une contrainte ni comme un déni de compétences et encore moins comme un malheur mais comme l'exercice naturel du management*». Cette note contient, par ailleurs, une sélection de podcasts réalisés par les directeurs généraux des services DGS des communes de la Courneuve et de Cuers.

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n° 16, du 26 avril au 2 mai 2021, p. 59

La base de données sociales et le rapport social unique

Cet article fait le point en cinq questions et réponses sur le rapport social unique et la base de données sociales institués au sein des administrations de l'État et leurs établissements, des collectivités territoriales et leurs établissements et des établissements publics.

Institués par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, ces nouveaux outils remplacent le bilan social.

REVUE DE PRESSE

CNFPT, 2021, 252 p.

Le maire, employeur territorial : définir la stratégie et piloter les politiques RH de sa collectivité

Ce guide vise à accompagner les exécutifs locaux ainsi que leurs équipes dans leurs nouvelles fonctions et de présenter les évolutions réglementaires suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, notamment en termes de formalisation de politique RH depuis le 1^{er} janvier 2021. Il présente, de façon concrète, les principales règles relatives au statut de la fonction publique territoriale en abordant

le cadre général de la fonction publique et la politique RH autour de 5 sous-rubriques : l'organisation et les conditions de travail, l'entrée en fonction, les conditions d'exercice des fonctions, les parcours professionnels, la cessation de fonction. Ce guide comporte également des glossaires, des schémas explicatifs, des focus sur des sujets d'actualité et des références juridiques.

REVUE DE PRESSE

Maires de France, n° 389, avril 2021, p. 54-55

Comment élaborer les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent les orientations de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) en matière de gestion des ressources humaines, déclinées en plan d'actions concrètes. Elles doivent être déterminées selon le projet

politique de la commune ou de l'EPCI, avec une méthodologie adaptée dont l'article propose les principales étapes. Les LDG peuvent être formalisées progressivement avec toutefois une urgence qui concerne l'avancement de grade et la promotion interne des agents. ●



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

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

➤ Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

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

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

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

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

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

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

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

ACTUALITÉS

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

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

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

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



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



AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

Décision du Défenseur des droits n° 2021-023 du 15 avril 2021 relative à un avis discriminatoire en raison des activités syndicales émis à l'encontre d'un magistrat

TEXTE

*Défenseur des droits,
15 avril 2021, 5 p.*

La Défenseure des droits, dans cette décision, précise qu'écarter un magistrat d'un poste de directeur de centre de stage après que la présidente du tribunal a estimé que ses fonctions de responsable syndical au sein du tribunal de

grande instance (TGI) étaient «*peu compatible[s]*» avec la neutralité qu'exige la fonction est discriminatoire. Elle recommande au ministère de la Justice d'indemniser l'intéressé.

On ne peut servir à la fois l'armée et l'argent : la singularité des militaires ou crible de la déontologie

REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique -Droit administratif, n° 12,
29 mars 2020, p. 655-673*

Depuis vingt-cinq ans, dans l'armée, une commission spécifique veille à la régularité juridique des départs des militaires vers le secteur privé et depuis la publication de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, un réseau de référents

déontologues a été mis en place. Cet article analyse le fonctionnement de ce dispositif qui vise à prévenir les conflits d'intérêts, notamment par des chartes de déontologie élaborées et par des actions de formation et de sensibilisation notamment au risque pénal.

CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

De quelques réflexions en matière de contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales

REVUE DE PRESSE

*Bulletin juridique des collectivités locales, n° 2, février 2021,
p. 87-94*

L'auteur de cet article, propose un bilan des dernières tentatives de modernisation du contrôle de légalité opéré par le préfet sur les actes des collectivités territoriales. Sur la base d'une photographie actuelle du contrôle de légalité,

il constate la place importante accordée au dialogue au sein d'une mission qu'il qualifie de «*mission à géométrie variable*» et invite, par la suite, à une réflexion plus profonde sur l'avenir d'un tel contrôle.

DÉFENSEUR DES DROITS

REVUE DE PRESSE

Défenseur des droits 2021,
104 p.

Rapport annuel d'activité 2020 du Défenseur des droits

En 2019, l'institution a reçu 96 894 dossiers de réclamations soit une baisse de 6 % par rapport à 2019. Ce rapport met en avant une activité du Défenseur des droits fortement marquée par l'épidémie liée à la Covid-19.

L'institution a veillé «à ce que les mesures législatives et réglementaires de lutte contre la pandémie ne portent pas une atteinte excessive aux droits et libertés des personnes et garantissent une égalité de traitement». Le rapport évoque les «risques discriminatoires et atteintes aux droits» auxquels ont pu être confrontées certaines catégories de populations notamment certains agents publics considérés comme vulnérables, dont l'employeur exigeait néanmoins la présence sur site ou la prise de congés au lieu de les placer

en autorisation spéciale d'absence. Le rapport propose un focus particulier sur le «respect de la déontologie des professionnels de la sécurité» qui met en avant une hausse significative des dossiers mettant en cause la police municipale. Enfin, S'agissant de l'accès aux services publics, le Défenseur des droits continue son action pour que la «dématérialisation à marche forcée» soit le moins possible synonyme de ruptures d'égalité.

Au sommaire :

- I. Une année de changement pour la vie de l'institution,
- II. Droits et liberté au temps de l'urgence sanitaire,
- III. Protection et promotion des droits malgré la crise sanitaire,
- IV. Des équipes engagées.

DOCUMENTS ADMINISTRATIFS / ACCÈS ET COMMUNICATION

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n°13, 29 mars 2021,
p. 13-15

De la chrysalide au papillon. Quand l'extraction de base de données devient un document administratif communicable

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 13 novembre 2020, req. n° 432832, relatif à la qualification de «documents administratifs communicables». Dans cette décision, le Conseil d'État confirme qu'un document administratif peut être constitué sur demande à partir d'une extraction d'une base de données pour répondre à une demande individuelle sur le fondement du droit commun de l'accès aux données publiques, à condition que

cette extraction ne fasse pas peser sur l'administration une charge de travail déraisonnable. Le Conseil d'État ne définit cependant pas ce que recouvre l'extraction. Par ailleurs, l'appréciation du critère de la charge de travail raisonnable «s'avère inévitablement casuistique et conjoncturelle, et ce faisant instable» et les questions pratiques demeurées en suspens devront être précisées.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 27 avril 2021,
4 p.

Zoom sur les modalités d'accès aux documents administratifs

Cet article décrypte les obligations auxquelles sont soumises les collectivités en matière d'accessibilité de leurs documents administratifs et plus particulièrement les modalités d'accès aux

documents administratifs. L'article rappelle que «c'est en principe au demandeur que revient le choix du mode de communication mais dans les limites des possibilités de l'administration». Ainsi,

la commission d'accès aux documents administratifs, estime que le code des relations entre le public et l'administration ne fait pas obligation à l'administration de communiquer sous forme électronique les documents dont elle ne

dispose pas déjà sous cette forme, ou de numériser un document disponible en version papier. L'article énumère par ailleurs les documents que les administrations doivent publier.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2021, 178 p.

Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir

Ce second rapport, qui fait suite au bilan de la parité dans les entreprises du secteur privé publié en décembre 2019, est consacré aux dispositifs paritaires du secteur public dans ses différentes dimensions : entreprises et établissements publics, postes de direction des fonctions publiques et des universités, et autorités indépendantes. Une évaluation globale est conduite sur la mise en œuvre des obligations pour l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités au sein du secteur public dans son ensemble. Une progression lente et contrastée est constatée selon les secteurs. Concernant la sphère publique, le rapport souligne les progrès réalisés depuis la loi Sauvadet du 12 mars 2012 qui instaurait un bilan annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Cependant, cette progression masque des disparités entre les différents versants : 47 % de femmes primo-nommées dans la fonction publique hospitalière

contre 37 % pour la fonction publique de l'État en 2018. Les résultats de la fonction publique territoriale sont fluctuants : 33 % en 2013 mais 28 % en 2014, un taux en hausse jusqu'en 2016 puis à nouveau en baisse en 2017 (34 %) et en 2018 (33 %). Ces résultats sont toutefois contrastés selon le type de collectivités et le type d'emploi. Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) formule 20 recommandations articulées autour de quatre axes :

- Donner un sens politique à la question de la parité : engager le plus haut niveau de l'État et des collectivités territoriales,
- Aller au bout de la dynamique paritaire affichée et existante : étendre le champ des obligations et harmoniser les dispositifs,
- Renforcer la mise en œuvre des dispositifs paritaires : sanctionner, valoriser et accompagner,
- Rendre effectif le suivi aujourd'hui très parcellaire des obligations paritaires : connaître les chiffres en temps réel.

ÉLECTIONS DÉPARTEMENTALES – ÉLECTIONS RÉGIONALES

Décret n° 2021-483 du 21 avril 2021 portant convocation des collèges électoraux pour procéder à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers régionaux, des conseillers à l'Assemblée de Corse, des conseillers à l'assemblée de Guyane et des conseillers à l'assemblée de Martinique

Compte tenu des risques sanitaires liés à l'épidémie de covid-19, le scrutin des élections des conseils régionaux, des conseils départementaux, des

conseillers des assemblées de Corse, de Guyane et de Martinique, reportés par la loi n° 2021-191 du 22 février 2021 de mars à juin 2021, est décalé d'une

TEXTE

(NOR : INTA2112644D)
JO, n° 9522 avril 2021,
texte n° 19

semaine. Aussi, ce décret fixe la date du premier tour au dimanche 20 juin 2021 et celle du second tour éventuel au 27 juin

2021. Le décret prévoit également les dates auxquelles les candidatures pour les différents scrutins seront déposées.

FINANCES PUBLIQUES-FINANCES LOCALES

TEXTE

(NOR : CCPE2103567A)
JO, n° 82, 7 avril 2021,
texte n° 18

Arrêté du 1^{er} mars 2021 modifiant l'arrêté du 13 décembre 2019 fixant la liste des collectivités territoriales et des groupements admis à expérimenter le compte financier unique

Ce texte est une mesure de coordination (sur les dates d'expérimentation et la faculté d'expérimenter le compte financier unique ouverte aux services d'incendie et de secours). Il apporte, de plus, quelques ajustements à la liste initiale des expérimentateurs. Un arrêté complémentaire sera pris à l'issue de

la nouvelle période de candidatures à l'expérimentation du compte financier unique, ouverte au premier semestre de 2021, afin d'admettre, en vague 2, de nouvelles entités volontaires. Il concerne les entités autorisées à participer à l'expérimentation du compte financier unique.

TEXTE

(NOR : TERB2101276A)
JO, n° 89, 15 avril 2021,
texte n° 15

Arrêté du 26 février 2021 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2019 relatif au compte financier unique pour les collectivités territoriales et les groupements admis à l'expérimentation de ce compte et votant leur budget par nature

L'arrêté du 16 octobre 2019 relatif au compte financier unique pour les collectivités territoriales et les groupements admis à l'expérimentation de ce compte et votant leur budget par nature, dans sa rédaction initiale, a fixé la maquette de présentation du compte financier unique par nature expérimenté à compter de l'exercice 2020 et a précisé, pour chaque tableau qui constitue le compte financier unique, si les données afférentes relèvent de la responsabilité de l'ordonnateur ou du comptable. L'article 137 de la loi de finances pour 2021 reportant d'un an l'expérimentation du compte financier unique et la

rendant accessible aux services d'incendie et de secours, il convient d'adapter en conséquence l'arrêté précité. Par ailleurs, la maquette du compte financier est ajustée aux dernières évolutions de l'instruction budgétaire et comptable M57. Enfin, les dispositions de l'arrêté du 16 octobre 2019 modifié par le présent arrêté s'appliqueront également au compte financier unique produit au titre des exercices 2022 et 2023 par toutes les collectivités admises à l'expérimentation, pour leurs comptes établis sous le référentiel M57 (et appliquant le plan de comptes M57 développé), lorsqu'elles votent leur budget par nature.

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique- droit
administratif, n°12, 29 mars 2021,
p. 674-679

L'impact de la crise sanitaire sur les contrats financiers entre l'État et les collectivités

La loi de programmation des finances publiques du 22 janvier 2018 a encadré l'évolution des dépenses de fonctionnement des grandes collectivités territoriales, grâce au mécanisme dit «*de Cahors*». La crise sanitaire liée à la Covid-19 a entraîné une suspension de

ce mécanisme, en 2020. L'auteur de cet article s'interroge sur les effets de cette suspension et l'avenir de ce dispositif à l'heure où sont prises des mesures confirmant la volonté des pouvoirs publics de favoriser la différenciation territoriale.

HANDICAP

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée Nationale,
12 janvier 2021, p. 353

Question écrite n° 31671 du 4 août 2020 relative aux mesures destinées à une meilleure collecte des contributions adressées au FIPHFP

M. Jean-Marc Zulesi aimerait savoir quelles mesures sont envisagées par le gouvernement pour améliorer le fonctionnement de la collecte des contributions adressées au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) par les employeurs publics s'ils n'emploient pas au moins 6 % de travailleurs handicapés. La réponse ministérielle précise qu'aux termes des dispositions du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées, le gestionnaire administratif de l'établissement public, procède au contrôle des déclarations des entités assujetties. Deux modalités de contrôle des déclarations des employeurs ont été mises en place. Il s'agit d'une part, d'un contrôle a priori réalisé pendant la période déclarative, dont la finalité est de corriger d'éventuelles anomalies identifiées par le biais de contrôles de cohérence et d'autre part, d'un contrôle *a posteriori* sur pièces justificatives entrepris sur une partie des déclarations transmises par les employeurs publics. S'appuyant sur les préconisations émises, le dispositif de contrôle s'est renforcé de manière continue ces dernières années. En termes de volumétrie, la part des déclarations faisant l'objet d'un contrôle s'est progressivement accrue. Une nouvelle étape sera franchie en 2021 dans la densification de ces contrôles à travers un doublement de leur nombre, lequel atteindra 800 déclarations contrôlées. S'agissant du contenu, alors qu'il portait initialement sur un seul élément de la déclaration, le contrôle porte désormais

sur l'ensemble de ses composantes (effectifs assujettis, nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et montant des dépenses déductibles). Sur la méthode, une phase contradictoire dite de "pré-notification" a également été mise en place. Elle permet ainsi de prolonger les échanges avec l'employeur contrôlé et a pour effet d'accroître la proportion des notifications de redressement partagées avec l'employeur, réduisant ainsi de manière drastique le nombre de recours. Ce dispositif renforcé de contrôle s'articule avec les actions d'accompagnement des employeurs publics par le biais de l'organisation de sessions de formation à la réglementation et à la saisie de la déclaration et la mise à disposition des employeurs de ressources documentaires dédiées à la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) : aide générale à la déclaration, tutoriels thématiques, foire aux questions. À moyen terme, la perspective de l'intégration de la DOETH dans la déclaration sociale nominative (DSN) doit permettre de simplifier la procédure déclarative et de fiabiliser les informations collectées sur lesquelles repose le calcul de la contribution, le cas échéant, due par l'employeur. Ces différents axes ayant trait à la maîtrise de la trajectoire financière de l'établissement font partie intégrante des objectifs prioritaires définis dans la convention d'objectifs et de gestion 2020-2024 qui sera prochainement conclue entre le FIPHFP, la Caisse des dépôts et consignations et l'État.

Les dispositifs d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

L'auteur de cet article fait le point sur les dispositions de la loi du 6 août 2019 de

transformation de la fonction publique relatives à l'égalité professionnelle pour

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n° 14,
du 12 au 18 avril 2021, p. 50-51

les travailleurs en situation de handicap. Afin de faciliter l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi public, l'article 90 de la loi prévoit des dérogations aux règles des concours et des examens professionnels de la fonction publique et la portabilité conditionnée des équipements adaptés. Par ailleurs, deux dispositifs sont organisés à titre expérimental par la loi. D'une part, l'article 92 prévoit la possibilité de titulariser les personnes ayant bénéficié d'un

contrat d'apprentissage, à l'issue de celui-ci, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient. D'autre part, l'article 93 permet aux fonctionnaires en situation de handicap de pouvoir accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli une certaine durée de services publics.

REVUE DE PRESSE

*Caisse des dépôts,
mars 2021, 4 p.*

L'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap : où en est-on dans chacun des trois versants de la fonction publique ?

Au 1^{er} janvier 2018, on dénombrait 258 500 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) chez les employeurs publics, représentant 5,5 % des effectifs rémunérés (taux d'emploi «direct»), contre seulement 4,6 % cinq ans plus tôt. Au cours de l'année 2017, les employeurs publics ont procédé au recrutement de 31 000 agents reconnus travailleurs handicapés, et ont maintenu dans l'emploi 16 200 personnes par le biais de dispositifs réglementaires d'invalidité de la fonction publique. La progression

constante du taux d'emploi direct sur la période 2013-2018 se traduit également par un bond de 12 points de la proportion d'employeurs publics assujettis employant effectivement au moins 6 % de personnes handicapées. Au 1^{er} janvier 2018, ils étaient 40 % à atteindre ce seuil. En termes de taux d'emploi légal, la fonction publique territoriale est la seule à dépasser le seuil des 6 %, avec 6,9 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi début 2018.

MÉDIATION / CONTENTIEUX

Projet de loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, procédure accélérée / Présenté par M. Jean Castex, Premier ministre, et par M. Éric Dupond-Moretti, garde des sceaux, ministre de la justice

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*Document de l'Assemblée nationale,
n° 4091, 14 avril 2021, 65 p.*

La durée de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, applicable à certains litiges de la fonction publique ainsi qu'à certains

litiges sociaux, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 (art. 17 modifiant l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016).

RÉFORME DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage

REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique- social,
n° 16-17, 20 avril 2021, p. 3-5*

Cet article analyse les mesures mises en place par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage : calcul du salaire journalier de référence,

condition d'affiliation, dégressivité des droits, application d'un bonus-malus aux employeurs ayant recours aux contrats de travail courts.

RGPD

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 3, mars 2021, p. 132-135

Protection des données personnelles : les nouveaux principes s'imposant aux communes

L'application du Règlement général sur la protection des données (RGPD) permet le renforcement de la sécurité et la protection des données personnelles. La mise en conformité nécessite pour les communes un important travail. L'auteur de cet article, après avoir présenté les différentes actions

que les communes doivent réaliser, pour se mettre en conformité, rappelle la nécessaire mise en place d'un accompagnement, notamment par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), en raison de la lourde charge de travail qui s'impose à ces dernières.

SECTEUR PRIVÉ

REVUE DE PRESSE

France Stratégie, 2021, 156 p.

Quelle place pour les compétences dans l'entreprise ? Renouveler les approches pour refonder les pratiques

Le Réseau Emplois Compétences (REC), animé par France Stratégie, constate que les approches fondées sur les compétences occupent une place centrale dans les discours propres au monde de l'entreprise, devenant un objet de dialogue social et un composant central de la gestion des ressources humaines. Pourtant, dans les faits, la gestion des compétences demeure largement minoritaire en entreprise, où prédominent des logiques de postes et de qualification. Partant de ce constat,

les auteurs de ce rapport proposent un socle de pratiques au service des enjeux stratégiques des entreprises qui permettent de faire émerger et de développer les compétences. Selon ces derniers, «plus que des approches relevant de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) qui ne sont pas forcément adaptées à l'ensemble des entreprises, ce sont ces pratiques autour du développement et de la valorisation des compétences qu'il s'agit de susciter et d'encourager».

SERVICE PUBLIC

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 3, mars 2021, p. 135-139

L'identification d'une activité de service public assurée par une personne privée

Dans le cadre de l'exercice de leurs compétences, les personnes publiques locales sont amenées à nouer de nombreuses relations avec des personnes privées. L'existence d'une gestion publique des personnes privées ne fait aujourd'hui, plus débat, selon l'auteur

de cet article qui évoque, dans un premier temps, les critères d'identification d'un service public assuré par une personne privée, avant d'exposer les enjeux de cette qualification notamment sur le statut des agents et l'application des principes de neutralité et de laïcité.

REVUE DE PRESSE

Fondation Jean Jaurès, 2021,
9 p.

Vers un service public sans discriminations : constats et propositions

La Fondation Jean Jaurès dans une publication intitulée «*Vers un service public sans discriminations : constats et propositions*» constate que le service public n'est pas épargné par les discriminations que ce soit à l'emploi ou dans le service public à destination des usagers. Face à cette situation, les auteurs formulent diverses propositions, notamment en utilisant les

leviers du recrutement, de la formation et des carrières. Les auteurs suggèrent ainsi l'expérimentation d'une nouvelle méthode, notamment pour l'accès aux concours et la formation des jurys. Ils préconisent, par exemple, d'accroître la diversité des profils au sein des jurys et de les former aux biais implicites dans le recrutement.

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

Loi organique n° 2021-467 du 19 avril 2021 relative à la simplification des expérimentations mises en œuvre sur le fondement du 4^e alinéa de l'article 72 de la Constitution

Ce texte consacre le droit à la différenciation territoriale en permettant la pérennisation d'une expérimentation réussie dans certains territoires seulement. Afin d'inciter les collectivités territoriales à se saisir davantage de cette démarche, le texte simplifie le cadre juridique. Les collectivités territoriales ou leurs groupements vont désormais pouvoir, par une simple délibération, décider de participer à une expérimentation. Les conditions d'entrée des collectivités dans l'expérimentation et les conditions d'exercice de leur contrôle de légalité sont allégées. Par ailleurs,

la procédure de sortie des expérimentations est modifiée. La pérennisation d'une expérimentation sur une partie seulement du territoire doit se faire «*dans le respect du principe d'égalité*». Ce texte donne également la possibilité d'abandonner une expérimentation. Enfin, la procédure d'évaluation est revue. Le gouvernement doit remettre au Parlement des rapports annuels sur les collectivités locales volontaires. De plus, pour chaque expérimentation en cours, une évaluation à mi-parcours doit avoir lieu en plus de l'évaluation finale. ●

TEXTE

(NOR : TERB2007584L)
JO, n° 93, 20 avril 2021,
texte n° 1

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Les informations administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

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

- Revue disponible par abonnement en **version papier** (12 numéros par an + 1 hors-série)

180 € TTC / 170,62 € HT (France métropolitaine)

176,84 € TTC / 173,20 € HT (DROM-COM)

- **Version numérique**

- au numéro : 15,20 € TTC

- par abonnement (12 numéros par an + 1 hors-série) : 141 € TTC



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

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

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

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

29 €

Décisions de l'année 2019

Décisions de l'année 2018

Décisions de l'année 2017



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

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

La
documentation
Française

CIG petite couronne



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

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

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

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