

iaaj

Les informations

administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Les comités sociaux territoriaux création et compétences

**Le renforcement du
« Document unique d'évaluation
des risques professionnels » (DUERP)**

● n° 10 - octobre 2021



CIG petite couronne



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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jacques Alain Benisti

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

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

« STATUT COMMENTÉ »

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

« ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE »

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2021
ISSN 1152-5908

« 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°10 › OCTOBRE 2021

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Les comités sociaux territoriaux :
création et compétences
- 28 Le renforcement du « Document unique
d'évaluation des risques professionnels »

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 35 Covid-19

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

- 57 À LIRE ÉGALEMENT
-

STATUT AU QUOTIDIEN

Les comités sociaux territoriaux

Création et compétences

Issus de la fusion des actuels comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités sociaux territoriaux seront instaurés au 1^{er} janvier 2023. Compétents sur les questions d'ordre collectif, ils seront également associés à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines.

Les fonctionnaires participent à la détermination de leurs conditions de travail par l'intermédiaire d'organismes consultatifs composés de représentants du personnel et des employeurs publics, parmi lesquels les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), compétents sur les sujets d'intérêt collectif.

Le principe de participation



Art. 9, loi n°83-634 du 13 juillet 1983
(extrait)

« Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État. »

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a profondément rénové le cadre de participation existant afin de recentrer le dialogue social sur les aspects stratégiques (1). À cet effet, elle a étendu le champ de la participation « à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines » (2) et réorganisé l'architecture et les attributions des instances consultatives.

En particulier, pour améliorer l'efficacité du dialogue social sur les questions collectives, elle a prévu la fusion des CT et CHSCT, dont l'articulation des compétences était jugée complexe, en une instance unique ayant pour vocation de « développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail » (3).

Dans la fonction publique territoriale (FPT), les principales dispositions législatives relatives à cette nouvelle instance, le comité social territorial (CST), relèvent des articles 32 à 33-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (4). Compétent sur les questions collectives, cet organisme consultatif bénéficie d'un champ d'intervention élargi à de nouveaux domaines et d'un rôle stratégique en matière d'orientation des politiques de ressources humaines.

Afin d'assurer la prévention et la protection de la santé des agents territoriaux au travail, ce texte prévoit aussi l'institution, au sein du CST, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, obligatoire ou facultative selon les effectifs.

En vue de leur mise en place au 1^{er} janvier 2023, à l'issue des prochaines élections professionnelles de la fonction publique prévues en décembre 2022, le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prend acte de leur création par l'article 4 de la loi de transformation de la fonction publique, dont il prévoit les modalités d'application.

Ce texte fixe ainsi l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En cohérence avec la disparition des instances actuelles à compter du 1^{er} janvier 2023, il abroge et se substitue au décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques d'une part, et modifie le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT d'autre part.

Entrées en vigueur

 Art. 106, décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Les dispositions relatives à la création, à la composition des CST et formations spécialisées, et aux élections professionnelles (titres I et II du décret) sont applicables en vue du prochain renouvellement général des instances.

Celles qui régissent leurs attributions et leur fonctionnement (titres III et IV) n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2023, à l'exception de mesures d'application immédiate aux actuels CT et CHSCT, entrées en vigueur le 13 mai 2021, dans l'attente de l'installation des nouvelles instances (lire en annexe en fin de dossier).

Le présent dossier porte sur l'économie générale du dispositif et l'articulation des CST et des formations spécialisées. Il expose les principes présidant à leur création et traite de la répartition de leurs compétences.

1 Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont les principales dispositions applicables aux employeurs territoriaux ont été présentées dans le numéro des IAJ de septembre 2019.

2 Art. 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

3 Étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, 27 mars 2019, p. 31 à 51.

4 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

I. L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE DU DISPOSITIF

La réforme des instances de dialogue social compétentes sur les questions collectives vise notamment à remédier aux difficultés d'articulation des consultations des CT et CHSCT, en particulier en matière de réorganisation et de fonctionnement des services.

En effet, comme relevé dans l'étude d'impact sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, certaines attributions étaient partagées entre ces deux instances consultatives distinctes.

Par exemple, dans le cadre de leur compétence relative aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels (5), les CT étaient consultés sur les évolutions technologiques et des méthodes de travail. Au titre de leur mission relative aux conditions de travail (6), les CHSCT connaissaient quant à eux des projets d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des incidences sur les conditions de travail (7).

Sur ces thématiques communes, pour prévenir tout défaut de consultation obligatoire en cas de doute sur la répartition des compétences, les employeurs publics saisissaient souvent les deux instances dont les avis pouvaient parfois diverger (8) : jusqu'à l'intervention de la loi de transformation de la fonction publique, les CT et les CHSCT ne pouvaient être conjointement réunis pour l'examen de ces questions communes.

Comme dans le secteur privé (9), afin d'assurer une meilleure cohérence et de fluidifier le dialogue social, la loi de transformation de la fonction publique a organisé la refonte des organismes consultatifs compétents sur les sujets d'intérêt collectif et revu l'articulation de leurs attributions.

À compter du 1^{er} janvier 2023, les CST constitueront l'unique instance consultative compétente pour débattre des sujets collectifs. Nés de la fusion des CT et CHSCT, ils reprendront l'ensemble de leurs anciennes attributions et exerceront un rôle renforcé en matière d'orientations stratégiques des politiques de ressources humaines. Ils seront créés dans des conditions similaires aux actuels CT et, comme eux, comprendront des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel (10), sans obligation de parité numérique entre ces deux collèges.

“
Les CST constitueront l'unique instance consultative compétente pour débattre des sujets collectifs
 ”

Pour partie composées de membres du CST (11), les formations spécialisées instituées en leur sein seront chargées d'exercer leurs attributions et de se prononcer en leur nom sur les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Leur création est subordonnée à une condition d'effectifs ou à l'existence de risques professionnels particuliers. Les CST dépourvus de formation spécialisée mettront eux-mêmes en œuvre ces compétences.

5 Art. 33, 2^o de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure au 8 août 2019.

6 Art. 33-1, II, 1^o de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure au 8 août 2019.

7 Circulaire de la direction générale des collectivités locales (DGCL) du 12 octobre 2012 (NOR : INTB1209800C).

8 Etude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, 27 mars 2019, p. 32.

9 Dans le secteur privé, le regroupement des instances représentatives du personnel a été opéré par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

10 Art. 33-2, I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

11 Art. 33-2, III de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La création des comités sociaux territoriaux

Le principe et les conditions de création des CST sont posés par l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984, complété par le décret du 10 mai 2021.

Selon les effectifs, ils seront soit directement créés dans les collectivités et établissements territoriaux, soit placés auprès du centre de gestion. Par ailleurs, il pourra être instauré un CST commun à plusieurs collectivités ou établissements, ou un CST dit « *de service* », compétent à l'égard d'un seul service ou d'un groupe de services.

Ces dispositions entreront en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique (12).

L'institution obligatoire d'un CST au sein de la collectivité ou de l'établissement dès 50 agents

La loi requiert la création d'un CST :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents,
- auprès de chaque centre de gestion (13) pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. Les agents employés par les centres de gestion relèveront également de ceux-ci, quel que soit leur nombre.

L'appréciation de ce seuil de 50 agents, au 1^{er} janvier de chaque année, permettra aux collectivités et établissements affiliés de déterminer s'ils dépendront du CST placé auprès du centre de gestion, ou s'il leur appartiendra à l'inverse de se doter de leur propre CST, à l'instar des collectivités et établissements non affiliés (14).

Pour le calcul de cet effectif, seront pris en compte les agents ayant la qualité d'électeur, exerçant leurs fonctions dans le périmètre du CST concerné (15).

La qualité d'électeur pour la désignation des représentants du personnel au CST

 Art. 31, décret n°2021-571 du 10 mai 2021

L'effectif retenu pour apprécier le franchissement du seuil de 50 agents sera constitué des électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du CST, à savoir l'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans son périmètre et remplissant les conditions suivantes :

1° Les fonctionnaires titulaires :

- en position d'activité ou de congé parental,
- accueillis en détachement,
- mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement ;

2° Les fonctionnaires stagiaires en position d'activité ou de congé parental ;

3° Les agents contractuels de droit public ou de droit privé exerçant leurs fonctions, en congé rémunéré ou en congé parental, bénéficiaires :

- d'un contrat à durée indéterminée,
- d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois depuis au moins 2 mois,
- d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois.

Les personnes suivantes conserveront leur qualité d'électeur dans leur collectivité d'origine :

- les agents mis à disposition des organisations syndicales,
- les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante.

¹² Conformément au A du II de l'article 94 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et à l'article 106 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

¹³ Les centres interdépartementaux de gestion franciliens, auxquels se réfère l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984, sont également concernés. Les centres interdépartementaux de gestion susceptibles de se constituer sur le fondement du nouvel article 18-3 de cette loi ne sont quant à eux pas expressément cités.

¹⁴ Pour rappel, l'affiliation à un centre de gestion est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires à temps complet : art. 15, loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

¹⁵ Par renvoi de l'article 4 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 à son article 31.

Les conséquences de la variation des effectifs

De même que pour les actuels CT, la variation des effectifs de la collectivité territoriale ou de l'établissement, appréciée au 1^{er} janvier de chaque année, emportera des conséquences en termes de création ou de dissolution des CST.

→ La création d'un CST en cas de franchissement du seuil de 50 agents

Dans les 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général

Ainsi, dans toute collectivité ou tout établissement employant jusqu'alors moins de 50 agents, un CST devra être mis en place en cas de franchissement de ce seuil constaté dans les deux ans et neuf mois suivant le dernier renouvellement général des instances de dialogue social (16).

À cet effet, il conviendra d'organiser une élection anticipée à une date fixée par l'autorité territoriale après consultation des organisations syndicales (17). Toutefois, cette élection ne pourra se tenir dans les six mois suivant le renouvellement général des instances, ni plus de trois ans après celui-ci (18).

Dans ce cas, il reviendra à l'autorité territoriale d'informer son centre de gestion d'affiliation, avant le 15 janvier de l'année, du franchissement du seuil de 50 agents (19).

Au-delà des 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général

En revanche, si le seuil de 50 agents est franchi plus de deux ans et neuf mois après le dernier renouvellement général, le CST sera alors créé à l'issue du renouvellement suivant (20).

16 Art. 2 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

17 Organisations syndicales représentées au CST ou, à défaut, syndicats ou sections syndicales ayant fourni à l'autorité territoriale, lorsqu'ils comptent des adhérents parmi les agents relevant de celle-ci, leurs statuts et la liste de leurs responsables (par renvoi de l'art. 26 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 à l'art. 1^{er} du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT).

18 Art. 28 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

19 Art. 26 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

20 Art. 28 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

→ Le cas particulier du doublement des effectifs

Il sera également nécessaire d'organiser une nouvelle élection en cas de doublement du nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à un CST existant :

- au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le dernier renouvellement général,
- par rapport aux dernières élections professionnelles (21).

Si cette variation des effectifs est due à un transfert de personnel résultant d'un transfert de compétences, les services accomplis par les agents transférés dans leur collectivité d'origine seront assimilés à des services accomplis dans la collectivité d'accueil et pris en compte pour apprécier leur qualité d'électeur, de même que leur éligibilité.

Les modalités d'organisation de cette élection sont similaires à celles qui prévalent en cas de création d'un nouveau CST exigée par le franchissement du seuil de 50 agents.

→ La réduction des effectifs en deçà de 50 agents

La réduction de l'effectif en deçà de 50 agents, quant à elle, n'emportera pas nécessairement de changement, puisque le CST restera, en principe, en place jusqu'aux élections générales suivantes (22). Toutefois, deux hypothèses sont à distinguer :

Entre 30 et 49 agents

Le CST sera obligatoirement maintenu jusqu'au prochain renouvellement général des CST.

Jusqu'à 29 agents

Après consultation des organisations syndicales qui y siègent, l'organe délibérant pourra choisir de dissoudre le CST.

De même, le CST pourra également être dissout après avis des organisations syndicales en cas d'échec à pourvoir un siège laissé vacant (23), s'il ne comprend pas au moins trois représentants du personnel titulaires. Pour indication, il est prévu que le nombre de

21 Art. 27 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

22 Art. 3 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

23 Selon la procédure de remplacement en cours de mandat décrite à l'article 18 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

représentants du personnel titulaires, fixé par l'organe délibérant après consultation des organisations syndicales, varie selon l'effectif des agents relevant du périmètre du comité : ainsi, 3 à 5 représentants seront requis pour un effectif de 50 à 199 agents relevant du CST (24).

Si la collectivité ou l'établissement dont le CST est dissout est affilié à un centre de gestion, le CST placé auprès de ce centre deviendra compétent pour les questions intéressant la collectivité ou l'établissement concerné.

La possibilité de créer un CST commun

Il sera possible d'opter pour la création d'un CST commun, compétent à l'égard des agents d'une ou plusieurs collectivités (ou établissements), par délibérations concordantes de leurs organes délibérants, si un effectif global d'au moins cinquante agents est atteint.

Les hypothèses de regroupements sont listées par l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984, selon lequel des CST pourront être communs à :

- une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés,
- un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), l'ensemble ou une partie des communes membres de cet EPCI, et l'ensemble ou une partie des établissements publics qui leur sont rattachés.

Comme précédemment, cette possibilité de regroupement demeure ouverte à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics (25).

On remarquera que cette possibilité de création d'un CST commun conduira des collectivités et établissements employant moins de cinquante agents à relever d'un CST autre que celui de leur centre de gestion d'affiliation.

24 Première tranche d'effectif fixée par l'art. 4 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

25 Pour rappel, la métropole de Lyon, contrairement aux métropoles de droit commun créées par la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (dite loi « MAPTAM »), ne constitue pas un EPCI, mais une collectivité à statut particulier, au sens de l'article 72 de la Constitution, exerçant les compétences de

La possibilité de créer des CST au niveau des services

Outre ces CST dits « généraux », l'organe délibérant conservera également la possibilité, qui lui est déjà offerte pour les comités techniques, de créer sans condition de seuil un CST dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie (26).

À défaut de précision du décret du 10 mai 2021, l'institution de ces comités dits « de service » pourrait ainsi découler de l'importance des effectifs, de la nature particulière des missions, de l'implantation géographique des services considérés, de la volonté d'alléger les séances du CST général dans les collectivités de taille importante, ou encore de se placer au plus près des agents intéressés.

La création des formations spécialisées

L'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 garantit aux fonctionnaires des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique durant leur travail.

Afin d'en assurer le respect dans la fonction publique territoriale, des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail seront créées au sein des CST dans les conditions fixées par le nouvel article 32-1 de la loi du 26 janvier 1984. À compter du 1^{er} janvier 2023, elles exerceront pour leur compte leurs missions dans ce domaine spécifique, précisées par l'article 33-1 de cette loi.

L'institution obligatoire d'une « formation spécialisée du comité » dès 200 agents et dans les SDIS

Pour rappel, la création d'un CHSCT s'impose actuellement dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi que

l'ancienne communauté urbaine de Lyon et, dans les limites territoriales précédemment reconnues à celle-ci, du département du Rhône (art. L3611-1 à L3665-2 du CGCT).

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

dans chaque service départemental d'incendie et de secours (SDIS) sans condition d'effectif (27).

Le seuil à partir duquel la création d'une formation spécialisée s'imposera a été relevé par le législateur par rapport à ce dispositif. Dénommées « *formations spécialisées du comité* » par l'article 9 du décret du 10 mai 2021, ces formations seront obligatoirement instituées au sein des CST :

- des collectivités territoriales et établissements publics employant deux cents agents au moins,
- dans chaque SDIS sans condition d'effectif, par décision de l'organe délibérant.

Par souci de rapprocher le régime de protection des agents publics de celui du secteur privé (28), l'effectif minimum initialement envisagé par le Gouvernement pour l'institution de cette formation était de 300 agents (29). En l'absence de dispositif équivalent, dans la fonction publique, à celui permettant à l'inspecteur du travail d'imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (30), les partenaires sociaux ont obtenu l'abaissement de ce seuil. En effet, comme souligné par les travaux parlementaires (31), de nombreux postes territoriaux comportent des risques particuliers en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, à l'instar des emplois de la filière technique.

27 Art. 33-1 et art. 32 (par renvoi) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à la loi du 6 août 2019 ; art. 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 dans sa version en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

28 L'article L.2315-36 du code du travail impose la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du comité social et économique des entreprises ou établissements du secteur privé comptant au moins 300 salariés.

29 Art. 3 du projet de loi de transformation de la fonction publique n°1802 enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale (AN) le 27 mars 2019.

30 L'art. L.2315-37 du code du travail permet à l'inspecteur du travail d'imposer la création d'une telle commission dans les entreprises et établissements de moins de trois cents salariés, « *lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux* ».

31 Notamment le rapport d'information n°1909 enregistré à la Présidence de l'AN le 30 avril 2019, réalisé par M. Éric Pouillat au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur le projet de loi de transformation de la fonction publique (p. 11).

32 Art. 10 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021..

L'institution facultative d'une formation spécialisée lorsque des risques professionnels particuliers le justifient

De plus, la loi prévoit la possibilité de créer des formations spécialisées en présence de risques professionnels particuliers.

→ La formation spécialisée du comité instituée en-dessous du seuil de 200 agents

Ainsi, en dessous de ce seuil de création obligatoire, la possibilité sera tout de même ouverte aux employeurs territoriaux d'instituer une formation spécialisée du comité « *lorsque des risques professionnels particuliers le justifient* », sans autre critère.

Sa compétence s'étendra à l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement concerné.

→ La formation spécialisée « de service » ou « de site »

En outre, en complément de la formation spécialisée du comité, que celle-ci présente un caractère obligatoire ou facultatif, une formation spécialisée uniquement compétente à l'égard d'une partie des services de la collectivité ou de l'établissement pourra être créée sous cette même condition, c'est-à-dire en présence de « *risques professionnels particuliers* ».

Cette formation spécialisée locale sera dénommée « *formation spécialisée de service* » ou « *formation spécialisée de site* », selon le périmètre concerné par les risques professionnels particuliers à l'origine de sa création (32). Dans ce périmètre, elle sera seule compétente pour exercer les attributions du CST en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (33).

→ Dispositions communes aux formations spécialisées facultatives

Les formations spécialisées facultatives créées en présence de risques particuliers, qu'elles soient compétentes à l'égard de l'ensemble des services ou qu'il s'agisse de formations spécialisées de service ou de site, pourront être instituées :

- à l'initiative de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné (34) ;

33 Sauf examen direct de ces questions par le CST dans le cadre de projets de réorganisation de services ; art. 32-1, II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; art. 79 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

34 Art. 32-1, I et II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La notion de risque professionnel particulier

Le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 ne précise pas la notion de « *risque professionnel particulier* » susceptible de justifier la création d'une formation spécialisée en deçà de l'effectif de 200 agents ou pour une partie seulement des services d'une collectivité ou d'un établissement public.

Actuellement, et ce jusqu'au prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, la nature de certains risques professionnels constitue également l'un des critères autorisant la création de CHSCT locaux ou spéciaux*.

S'agissant de ceux-ci, cette notion a été explicitée par voie réglementaire, puis par circulaire ministérielle.

Ainsi, les risques professionnels justifiant la création d'un CHSCT local ou spécial compétent, en complément du CHSCT obligatoire, pour le périmètre d'un service ou groupe de services, sont « *appréciés en fonction notamment des missions confiées aux agents, de l'agencement et de l'équipement des locaux* »**.

Selon la circulaire de la DGCL du 12 octobre 2012, il s'agit de « *risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité, notamment en raison de la*

nature des missions ou des tâches, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ». A titre d'exemple, sont cités parmi les services comportant de tels risques :

« – *les services dans lesquels les agents sont exposés à des problèmes de salubrité et de sécurité (tels que réseaux souterrains d'égouts, stations d'épuration,...) ;*

– *les services dans lesquels les agents utilisent des machines présentant des risques spécifiques ou sont exposés à des risques chimiques (tels que les services des espaces verts, régie municipale d'entretien,...) ;*

– *les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psychosociaux (tels que les services dans lesquels exercent des travailleurs sociaux) ».****

* Art. 33-1 de loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

** Art. 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, abrogé par le décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

*** Fiche VII. (VII.1.2.) de la circulaire du 12 octobre 2012 de la DGCL précitée prise pour l'application des dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (NOR : INTB1209800C).

– sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) ou de la majorité des membres représentants du personnel du CST (35).

Dans tous les cas, leur création nécessitera une délibération de l'assemblée délibérante.

Les formations spécialisées communes à plusieurs collectivités et établissements

Bien qu'implicite, l'hypothèse de création de formations spécialisées compétentes à l'égard des agents d'une ou plusieurs collectivités (ou établissements) ne semble pas avoir été remise en cause par la réforme.

Elle découle des dispositions combinées des articles 32 et 32-1 de la loi du 26 janvier 1984 : le premier permet la création de CST communs par délibérations

concordantes des organes délibérants des collectivités et établissements concernés, et le second dispose que les formations spécialisées sont instituées « *au sein du comité social territorial* ».

Pour rappel, cette faculté de regroupement est prévue, s'agissant des actuels CHSCT, par l'article 27 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail selon lequel la création de ces instances obéit aux mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques (36).

35 Art. 11 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

36 Par renvoi aux quatre premiers alinéas de l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à la loi n°2019-828 du 6 août 2019. Cette disposition sera abrogée au 1^{er} janvier 2023, conformément à l'article 104 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

Cas particulier : la fusion de collectivités ou d'établissements territoriaux

Enfin, la loi de transformation de la fonction publique a comblé un vide juridique en prévoyant la réorganisation de l'ensemble des instances de dialogue social en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics territoriaux.

Applicable aux CST et aux formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le nouvel article 33-4 de la loi du 26 janvier 1984 précise ainsi la procédure de droit commun à suivre en matière d'élections et de fonctionnement des instances, entre la fusion et leur renouvellement général suivant cette fusion.

Les élections anticipées pour la mise en place d'un nouveau CST

Il prévoit en premier lieu l'organisation d'élections anticipées dans un délai d'un an suivant la création de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement issu d'une fusion, sauf dans l'hypothèse où des élections générales seraient prévues avant la fin de ce délai, pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle entité.

Les CST existants et les formations spécialisées créées en leur sein seront dissouts et remplacés par la nouvelle instance mise en place à l'issue de ces élections anticipées.

Jusqu'à l'intervention de la loi de transformation de la fonction publique, aucun délai n'encadrerait la tenue d'élections pour la désignation des membres des instances issues d'une fusion.

L'exception des CST placés auprès d'un même centre de gestion

Font exception à cette règle les instances rattachées à un centre de gestion. Plus précisément, il n'y aura pas lieu de procéder à des élections anticipées entre la fusion et le renouvellement général suivant pour la désignation des représentants du personnel aux CST

lorsque les deux conditions cumulatives suivantes seront réunies :

- lorsque la fusion concernera uniquement des collectivités et établissements publics dont l'ensemble des instances consultatives (CST, CAP et CCP) seront placées auprès d'un même centre de gestion ;
- lorsque les instances consultatives de l'entité issue de cette fusion seront vouées à dépendre de ce même centre de gestion.

Cette hypothèse concerne en particulier la fusion de communes et établissements publics employant peu d'agents.

Le fonctionnement transitoire des instances avant leur renouvellement

L'article 33-4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit en outre une procédure organisant le fonctionnement transitoire des instances dans l'attente des élections anticipées.

Entre la date de la fusion et celles-ci, le CST compétent pour la nouvelle entité sera composé des CST des collectivités et anciens établissements publics existant à la date de la fusion, siégeant en formation commune.

A défaut d'un comité social territorial rattaché à une des collectivités territoriales ou un des établissements publics fusionnés, celui du centre de gestion demeurera compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de la fusion.

En outre, les droits syndicaux constatés à la date de la fusion seront maintenus jusqu'à l'issue des élections anticipées.

Ces mécanismes spécifiques aux cas de fusion seront mis en œuvre à compter du prochain renouvellement des instances de la fonction publique (37).

37 Conformément au E du II de l'article 94 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

II. LES ATTRIBUTIONS DES CST ET FORMATIONS SPÉCIALISÉES

La refonte de l'architecture des instances compétentes sur les questions collectives participe d'une réforme d'ensemble, dont l'un des objectifs majeurs est de promouvoir un dialogue social plus stratégique.

S'il s'agissait effectivement d'améliorer l'articulation de leurs compétences et de favoriser une approche intégrée des questions liées au fonctionnement des services et aux conditions de travail, le législateur s'est tout autant attaché à renforcer leur rôle sur certains aspects, en particulier en matière de politiques des ressources humaines et d'évolutions des organisations du travail.

Dans le cadre général de leur droit de participation, les fonctionnaires peuvent désormais contribuer à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines(38). À cette fin, et en contrepartie de la restriction du champ d'intervention des commissions administratives paritaires (CAP) à l'examen des situations individuelles les plus complexes(39), le périmètre des compétences des instances traitant les sujets d'intérêt collectif a été élargi à de nouveaux domaines.

En ce qui concerne le versant territorial de la fonction publique, le champ de compétences des CST et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est défini par les articles 33 et 33-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Ces dispositions sont complétées par celles du titre III du décret n°2021-571 du 10 mai 2021, qui précisent, pour une application au 1^{er} janvier 2023, les modalités d'intervention et l'articulation des attributions de ces deux entités.

Les compétences du CST

Les CST reprendront l'intégralité des attributions aujourd'hui exercées par les CT et les CHSCT, significativement étoffées par la loi du 6 août 2019. Ils exerceront un rôle stratégique renforcé, par rapport aux actuels CT, dans la détermination du cadre général de la politique des ressources humaines. En particulier, ils participeront à la définition des lignes directrices de gestion, instrument juridique fixant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, dans lesquelles s'inscrivent désormais les décisions individuelles ne faisant plus l'objet d'un examen obligatoire en CAP(40).

L'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, encadrant ce champ de compétences, couvre désormais sept grands domaines d'intervention dont les CST auront à « connaître ». Certains d'entre eux recouvrent le champ de compétences, antérieur à l'entrée en vigueur de la réforme, des comités techniques, alors que d'autres constituent des attributions inédites.

On notera que dans sa version actuelle, cette disposition ne caractérise plus la consultation « pour avis » de l'instance comme principale modalité d'examen des questions qui lui sont soumises. Les travaux parlementaires ne témoignent pas du caractère intentionnel de cette modification rédactionnelle. Cependant, à défaut de compétence consultative de principe du CST sur les questions relevant de sa compétence, il faudra parfois rechercher les modalités de son intervention dans des dispositions particulières.

Dans le respect de ce cadre législatif, le décret du 10 mai 2021 prévoit les modalités d'intervention du CST sur les questions relevant de sa compétence : il précise les thématiques sur lesquelles il sera obligatoirement consulté et les sujets qui feront l'objet d'un débat annuel.

38 Art. 9 précité de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dans sa version issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

39 La loi de transformation de la fonction publique a procédé à un recentrage des attributions des CAP compétentes sur les questions individuelles (voir les dossiers publiés dans les IAJ de janvier 2020 et 2021).

40 Art. 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (commenté dans les IAJ de janvier 2020).

COMPARATIF

Les domaines d'intervention des CT et des CST

(Art. 33, loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

COMITÉS TECHNIQUES

*Version antérieure
à la loi n°2019-828 du 6 août 2019*

« Les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives :

- 1° À l'organisation et au fonctionnement des services ;
- 2° Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- 3° Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
- 4° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 5° À la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- 6° Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Les comités techniques sont également consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale (...) ».

COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX

*Version issue
de la loi n°2019-828 du 6 août 2019*

« Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

- 1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- 2° A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- 4° Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- 6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- 7° A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Le rapport présenté pour avis au comité social territorial, en application de l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné (...) ».

En dépit de ces précisions, ce texte n'a pas vocation à regrouper de manière exhaustive l'ensemble des attributions de la nouvelle instance. S'ajouteront à son champ d'intervention les situations prévues par des textes particuliers (voir encadré ci-dessous).



POUR ALLER PLUS LOIN

Ni l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 ni le chapitre dédié du décret du 10 mai 2021 n'ont vocation à dresser une liste exhaustive des compétences des CST. Ils définissent le cadre général et non limitatif de leurs attributions.

Toutefois, pour garantir la reprise de l'ensemble des compétences des actuels CT et CHSCT par les CST, le décret du 10 mai 2021 prévoit trois mécanismes :

- le comité sera obligatoirement consulté sur toute autre question prévue par voie législative ou réglementaire (article 54) ;
- certaines dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail seront à prendre en compte et complètement les attributions du CST (le cas échéant de sa formation spécialisée) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (article 104) ;
- dans les dispositions réglementaires applicables aux collectivités ou se rapportant à la FPT, toute mention relative aux CT ou aux CHSCT est remplacée par la référence aux CST et aux formations spécialisées, ou à défaut aux CST compétents (article 105).

Il reviendra aux employeurs publics d'apprécier au cas par cas, selon les principes posés par ce cadre juridique, les questions à inscrire à l'ordre du jour et les modalités de participation du CST.

Les principaux domaines d'intervention prévus par la loi

→ L'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations

Cette compétence n'a pas été significativement remaniée. Dans sa version antérieure, le 1^{er} de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait la consultation des CT sur les questions relatives aux évolutions des administrations « *ayant un impact sur les personnels* ». Cette mention a finalement été supprimée afin d'éviter une interprétation restrictive susceptible d'emporter un défaut de consultation du CST (41).

Concrètement, ce domaine d'intervention recouvre de nombreuses situations pouvant s'étendre de la restructuration des services (42), à la modification des règles relatives au temps de travail (cycles de travail, astreintes, horaires variables...) (43), en passant par la détermination des modalités d'utilisation du compte épargne-temps (44).

La loi du 26 janvier 1984 comporte d'autres dispositions relatives à cette compétence, à l'instar de son article 97, prévoyant la consultation pour avis du CST avant toute suppression d'emploi, ou de son article 18-3, créé par la loi du 6 août 2019, permettant à des centres de gestion de départements limitrophes de se regrouper en un centre interdépartemental unique par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration et après avis de leurs CST.

La majeure partie de ces questions requiert la consultation de l'instance, mais certaines d'entre elles peuvent faire également l'objet d'une information ou d'un débat annuel (45).

→ L'accessibilité des services et la qualité des services rendus

L'introduction de cette thématique constitue l'un des apports de la loi de transformation de la fonction publique. Selon les auteurs de l'amendement à l'origine de cette évolution, cette compétence s'inscrit « *dans la perspective [de] mise en œuvre du programme "Action publique 2022"* » (46). Il s'agissait

41 Amendement n°COM-192, 7 juin 2019, projet de loi de transformation de la fonction publique (n°532).

42 Notamment lorsqu'elle donne lieu au bénéfice d'une indemnité de départ volontaire, en vertu de l'art. 2 du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009.

43 Conformément au décret n°2001-623 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPT.

44 Art. 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la FPT.

45 La création d'emplois permanents à temps non complet donne par exemple lieu à une information annuelle de l'instance (art. 3 du décret n°91-298) ainsi qu'à un débat annuel à partir du 1^{er} janvier 2023 (art. 55, 3^o du décret n°2021-571).

46 Programme d'action du Gouvernement, de transformation de l'action publique, lancé le 13 octobre 2017 à l'occasion du Comité Action Publique 2022 (www.gouvernement.fr).

de « renforcer la participation des représentants des agents à la satisfaction des usagers », dans la mesure où « l'exigence d'amélioration continue dans la fonction publique suppose que la qualité du service rendu à l'utilisateur soit un critère de la gestion des ressources humaines au sein des administrations » (47).

Le décret du 10 mai 2021 prévoit que les évaluations en la matière feront l'objet d'un débat annuel du CST (48).

→ Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines

Recouvrant pour partie l'ancien domaine d'intervention des comités techniques, consultés sur « les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences », ce champ de compétences, significativement étendu par la réforme, renforce particulièrement le rôle stratégique des CST en matière de définition des politiques des ressources humaines.

Ceux-ci seront ainsi consultés sur les lignes directrices de gestion (LDG) déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conformément au nouvel article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 et dans les conditions prévues par le décret du 29 novembre 2019 (49). Selon l'article 18 de ce texte, « la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ».

“
Le CST est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision
”

Dans le cadre de ce champ de compétences, un certain nombre de documents stratégiques continuent d'être portés à la connaissance de l'instance, parmi lesquels, notamment, le bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines, ainsi que les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement, élaborés par les centres de gestion (50).

→ Les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels

Dans le même esprit, afin de renforcer la participation en amont des décisions individuelles, les CST seront consultés lors de la procédure d'élaboration des LDG en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. Celles-ci fixent :

- les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures (51).

Le bilan de leur mise en œuvre, établi sur la base des décisions individuelles en la matière et en tenant compte des données issues du rapport social unique, sera en outre présenté annuellement au CST et fera l'objet d'un débat (52).

On notera que cette nouvelle compétence n'a pas départi l'instance de son rôle consultatif en matière de fixation des taux de promotion pour les avancements de grade et pour l'avancement à l'échelon spécial (53).

→ Les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Les questions relatives à l'égalité professionnelle font désormais l'objet d'un domaine d'intervention distinct, élargi à la lutte contre les discriminations. Introduit par voie d'amendements, cet apport vise à « consacrer la prise en compte de ces enjeux dans le dialogue social » (54).

47 Amendement n°1077, 9 mai 2019, projet de loi de transformation de la fonction publique (n°1924).

48 Art. 55, 11°, décret n°2021-571 (voir p. 17).

49 Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précité relatif aux lignes directrices de gestion, commenté dans les *IAJ* de janvier 2020.

50 Art. 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

51 Art. 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

52 Art. 33, 4° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; art. 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 ; art. 55, 1° du décret n°2021-571.

53 Articles 49 et 78-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

54 Amendements n°CL687, 29 avril 2019, et n°CL874, 1^{er} mai 2019, projet de loi de transformation de la fonction publique (n°1802).

Dans la lignée du nouvel article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983, qui impose aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les CST seront consultés sur ce plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre (55).

Le décret du 10 mai 2021 traduit ces enjeux, puisqu'il prévoit notamment la tenue d'un débat annuel du CST sur la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap (56).

→ Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale et les aides à la protection sociale complémentaire

Ce domaine regroupe plusieurs thématiques auparavant déjà soumises à l'appréciation du comité technique, lequel est, par exemple, consulté avant l'institution par l'autorité territoriale d'une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services (57).

→ Les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

En outre, le CST mettra en œuvre les attributions mentionnées au 7° de l'article 33, à défaut de formation spécialisée instituée en son sein. Par exception ces questions seront directement examinées par le comité lorsqu'elles se poseront dans le cadre de projets de réorganisation de services (58), quand bien même ils modifieraient les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (59), ainsi que dans des cas particuliers déterminés voie réglementaire (60).

Ce champ d'intervention embrasse l'ensemble des compétences dévolues aux actuels CHSCT, enrichi par de nouvelles thématiques arrêtées lors des travaux parlementaires. Il recouvre ainsi :

- la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail,
- l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes.

La prise en compte du télétravail et des enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques traduit l'évolution des spécificités de l'environnement professionnel de nombre d'agents territoriaux. Elle vise à renforcer le déploiement du télétravail dans la fonction publique tout en offrant aux agents les mêmes garanties qu'aux salariés du secteur privé en matière de déconnexion, dans la limite du respect du principe de continuité du service public (61).

→ Le rapport social unique

Enfin, le rapport social unique (RSU), rassemblant annuellement les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, donnera lieu à une consultation obligatoire du CST (62) et servira de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. La base de données sociales à partir desquelles ce rapport est élaboré sera accessible à ses membres.

L'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précise le contenu du RSU présenté pour avis aux CST dans ce cadre, prévoyant qu'y soient renseignés les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné (voir encadré page suivante).

Le décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au RSU établit notamment des règles de transmission de ce rapport au CST (63).

55 Décret n°2020-528 du 4 mai 2020, commenté dans les *IAJ* de juillet/août 2020.

56 Art. 55, 10° du décret n°2021-571.

57 Art. 88 de loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

58 Art. 33-1, I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

59 Art. 54, 9° du décret n°2021-571.

60 Voir p. 18, partie dédiée à l'articulation des compétences.

61 Amendement n°904, 9 mai 2019, projet de loi de transformation de la fonction publique (n°1924).

62 Voir les articles 9 bis A et 9 bis B de la loi du 13 juillet 1984 et l'art. 33-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

63 Un dossier des *IAJ* de mai 2021, commentant ce texte, est consacré au RSU et à la base de données sociales.

Le contenu du rapport social unique (RSU)



Art. 9 bis A, loi n°83-634 du 13 juillet 1983
Art. 5, décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020

Créé par la loi de transformation de la fonction publique, le RSU rassemble des éléments et données statistiques figurant dans la base de données sociales élaborée par chaque administration ou établissement auprès duquel est placé un CST.

Son contenu porte sur des thématiques stratégiques identifiées par la loi :

- 1° La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- 2° Les parcours professionnels
- 3° Les recrutements
- 4° La formation
- 5° Les avancements et la promotion interne
- 6° La mobilité
- 7° La mise à disposition
- 8° La rémunération
- 9° La santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;

10° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

11° La diversité

12° La lutte contre les discriminations

13° Le handicap

14° L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes et comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ses analyses permettent notamment d'apprécier :

- 1° Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- 2° La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- 3° La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Les modalités d'exercice de ces attributions

En application de ce cadre législatif, le décret du 10 mai 2021 pose les principes permettant de déterminer les modalités d'intervention du CST. Les articles 54 et 55 prévoient ainsi respectivement :

- les sujets obligatoirement soumis à sa consultation,
- les questions donnant lieu à un débat annuel de ses membres.

→ La consultation obligatoire du CST

L'article 54 énonce onze thématiques sur lesquelles l'avis du CST doit être recueilli :

- 1° Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- 2° Les projets de LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- 3° Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

4° Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition y afférents ;

5° Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi que sur les aides à la protection sociale complémentaire ;

6° Le RSU ;

7° Les plans de formations annuels ou pluriannuels déterminant le programme d'actions de formation ;

8° La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;

9° Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné au 1° ;

10° Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps ;

11° Les autres questions pour lesquelles la consultation du CST est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

Ces catégories assez générales, si elles ne recourent pas rigoureusement les grands domaines énoncés par la loi, préservent l'obligation de consultation de l'instance sur un grand nombre de sujets. En outre, les CST seront systématiquement informés des suites réservées à leurs avis par une communication écrite du président adressée dans les deux mois à chacun de leurs membres (64).

→ Les questions annuellement débattues devant le CST

L'article 55 généralise quant à lui le débat comme mode de participation au sein du CST, puisque l'instance débattre chaque année de douze bilans et sujets stratégiques, énumérés comme suit :

- 1° Le bilan de la mise en œuvre des LDG, sur la base des décisions individuelles ;
- 2° L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du RSU ;
- 3° La création des emplois à temps non complet ;
- 4° Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
- 5° Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE (65) ;
- 6° Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
- 7° Les questions relatives à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;
- 8° Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- 9° Le bilan annuel du plan de formation ;
- 10° La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- 11° Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 12° Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

64 Art. 93 du décret n°2021-571. Pour indication, les CST seront présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local (art. 32 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

65 Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale : mode de recrutement sans concours, dans des emplois vacants du niveau de la catégorie C, par des contrats de droit public (art. 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

66 Art. 56 du décret n°2021-571.

Ceux-ci rejoignent pour partie les différentes thématiques du RSU, également débattu annuellement au sein des comités sociaux.

Dans nombre de cas, la tenue de ce débat annuel s'ajoute à une obligation d'information de l'instance déjà prévue par les dispositions antérieures. C'est notamment le cas des bilans, à l'instar de ceux relatifs à la mise en œuvre du télétravail ou aux recrutements effectués au titre du PACTE.

Ces deux dispositions n'excluent donc pas que les CST auront parfois à connaître d'une même question selon différentes modalités, amenées à se combiner.

Le périmètre d'intervention des CST de service et des CST communs

Classiquement, ces compétences s'exerceront sur le périmètre du service ou du groupe de services pour lesquels l'instance aura été créée (66). Pour rappel, les personnes appelées à voter pour la désignation des représentants du personnel au sein d'un CST sont tous les agents, fonctionnaires ou contractuels, remplissant les conditions pour être électeurs et exerçant leurs fonctions dans le périmètre de celui-ci (67). Le Conseil d'État, qui s'était prononcé sur la qualité des agents représentés par les membres des CT et CHSCT, avait eu l'occasion de confirmer qu'il s'agit de l'ensemble des agents du service, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou d'agents contractuels (68).

→ Les CST de service

Plus précisément, les CST de service ou de groupes de services seront compétents uniquement sur les questions intéressant ces seuls services. En d'autres termes, si une problématique touche un panel plus large d'agents, elle sera du ressort du comité général.

Celui-ci pourra d'ailleurs se saisir de toute question relevant de la compétence des CST de service ou de groupe de services.

→ Les CST communs

Les CST communs seront quant à eux seuls compétents pour l'examen des questions communes intéressant les services pour lesquels ils sont créés.

67 Art. 31 du décret n°2021-571.

68 Conseil d'État, 17 novembre 1986, n°64905, Syndicat départemental CFDT-PTT des Hauts-de-Seine.

Les attributions du CST exercées par la formation spécialisée

La compétence générale confiée par la loi aux formations spécialisées relève des attributions des CST mentionnées au 7° de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984. Elle recouvre l'ensemble des missions traditionnelles des CHSCT, enrichies des nouveaux domaines introduits par la loi du 6 août 2019 que sont l'organisation du travail, du télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Articulation des compétences entre le CST et la formation spécialisée

→ Principes généraux

Lorsqu'elle aura été instituée au sein du CST, la formation spécialisée exercera les attributions de celui-ci relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. À défaut de formation spécialisée, le CST mettra lui-même en œuvre ces attributions (69), comme c'est actuellement le cas du comité technique en l'absence de CHSCT. Ainsi, s'il n'existe pas de formation spécialisée, la loi prévoit la réunion du comité par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les questions qui se posent dans le cadre de projets de réorganisation des services font exception. Ces sujets relèvent de l'organisation, du fonctionnement des services et des évolutions des administrations, du ressort exclusif du CST (70). De ce fait, la formation spécialisée ne les examinera pas et elles ne feront pas l'objet d'une double saisine : seul le comité sera compétent. De même, il sera seul compétent pour solliciter une expertise en cas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, s'intégrant dans un projet de réorganisation de service (71).

69 Art. 54 du décret n°2021-571.

70 Art. 33-1 renvoyant au 1° de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

71 Art. 67 du décret n°2021-571.

Pour autant, la prise en compte des impacts des aménagements importants sur les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail sera garantie dans la mesure où les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée seront désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial (72).

Le CST sera seul consulté sur toute question ou sur tout projet relevant de ses attributions également susceptible de relever de la formation spécialisée (73).

À titre de comparaison, le Conseil d'État avait déjà reconnu, s'agissant du dispositif actuel, une forme de primauté du CT sur le CHSCT : « *une question ou un projet de disposition ne doit être soumis à la consultation du CHSCT que si le comité technique ne doit pas lui-même être consulté [...]* ». En revanche, lorsque ces questions relèvent du champ de compétences des deux instances, « *seul le comité technique doit être obligatoirement consulté* » (74).



Le CST est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée



→ Le pouvoir du CST de se substituer à la formation spécialisée

Le CST disposera par ailleurs du pouvoir de se saisir de questions relevant de la compétence de la formation spécialisée et de se prononcer à sa place.

Plus précisément, son président pourra inscrire directement à l'ordre du jour du comité un point faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée, n'ayant pas encore été examiné par cette dernière (75).

72 p. 44 de l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique.

73 Art. 76 du décret n°2021-571.

74 Conseil d'État, 2 juillet 2014, n°367179, AAPEEG, publié au recueil *Lebon*.

75 Art. 77 du décret n°2021-571.

Cette possibilité est expressément ouverte dans la quasi-totalité des cas de consultation obligatoire de la formation spécialisée (76), à l'exception de l'examen de la teneur des documents se rattachant à sa mission, notamment des règlements et consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (77).

Ce pouvoir d'évocation sera mis en œuvre dans deux hypothèses :

- soit à l'initiative du président du CST, sous réserve de l'accord de la moitié des membres représentants du personnel de celui-ci,
- soit à l'initiative de la moitié des membres représentants du personnel du CST.

À l'issue de la consultation, l'avis du CST se substituera à celui de la formation spécialisée.

En outre, le président du CST pourra solliciter l'audition des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI) ou du médecin de prévention compétents pour le service sur ces questions, ainsi que sur les projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette initiative pourra émaner de lui seul ou de la majorité des membres représentants du personnel du comité (78).

Les prérogatives de la formation spécialisée

Pour rappel, en vertu de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984, la formation spécialisée sera chargée des attributions du CST relatives :

- à la protection de la santé physique et mentale,
- à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail,

- à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

De même que l'actuel CHSCT, elle sera réunie, ou à défaut le CST, par son président (79) à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Pour exercer ses missions, la formation spécialisée disposera d'une compétence consultative et sera informée des questions de son ressort. Elle pourra également intervenir directement, en dehors de ces cas de saisine, en mettant en œuvre son pouvoir d'investigation et de proposition. Un chapitre dédié du décret du 10 mai 2021 prévoit ses modalités d'intervention en fonction des questions relevant de sa compétence (80).



POUR ALLER PLUS LOIN

Les formations spécialisées ont vocation à reprendre, au nom du CST, l'intégralité des compétences actuellement dévolues aux CHSCT, complétées des nouveaux domaines d'intervention introduits par la réforme (enjeux liés au télétravail et aux outils numériques notamment).

Pour ce faire, elles disposeront de toute l'étendue de leurs prérogatives, prévues par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT.

Entérinant la disparition des CHSCT et l'élargissement des compétences relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, le décret du 10 mai 2021 actualise ce texte à compter du 1^{er} janvier 2023 :

- il abroge, notamment, les dispositions de son titre IV relatives aux CHSCT, dont il reprend et étoffe les attributions ;
- il actualise ses autres dispositions qui mentionnent l'intervention du CHSCT pour y substituer celle de la formation spécialisée ou, à défaut, du CST compétent.

Les modalités d'intervention et les moyens mis à disposition de la formation spécialisée pour exercer ses missions découlent de la lecture combinée de ces deux textes.

76 Consultations obligatoires en application des articles 69, 70, 71 et 72 du décret n°2021-571.

77 En effet, l'article 77 du décret du 10 mai 2021, qui permet au CST de se substituer à la formation spécialisée sur des questions de sa compétence, ne se réfère pas à son article 58, prévoyant la consultation obligatoire de la formation spécialisée sur ces documents.

78 Art. 78 du décret n°2021-571.

79 Pour indication, le président de la formation spécialisée sera désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de l'établissement ou du centre de gestion (art. 12 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).

80 Chapitre II du titre III du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

→ L'information et la consultation obligatoires de la formation spécialisée

La compétence consultative de la formation spécialisée

La formation spécialisée du comité, avant tout, jouera un rôle consultatif majeur, puisque toute question relevant de sa compétence générale devra lui être soumise, exception faite des sujets directement examinés par le CST au titre de sa propre compétence consultative (81). En effet, l'article 69 du décret du 10 mai 2021, relatif aux questions sur lesquelles elle sera obligatoirement consultée, reprend rigoureusement le champ des attributions qu'elle exercera, en vertu de la loi, pour le compte du CST. Une telle obligation de principe n'était pas prévue par le décret du 10 juin 1985.

Elle sera notamment consultée, dans le cadre de cet article, sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

À l'initiative de son président ou à la demande de la moitié des représentants du personnel et après avis du secrétaire, elle pourra en outre s'autosaisir, en cours de séance, et soumettre au vote tout ou partie de ces questions, quand bien même elles ne seraient pas prévues à l'ordre du jour.

La consultation obligatoire de la formation spécialisée du comité sur les questions relevant de sa compétence générale

 Art. 69, décret n°2021-571 du 10 mai 2021 (extrait)

« La formation spécialisée du comité est consultée sur les questions, autres que celles mentionnées à l'article 54, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes (...) ».

81 C'est-à-dire des questions listées par l'article 54 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

82 Art. 72 du décret n°2021-571.

Enfin, la formation spécialisée du comité sera consultée sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse des risques professionnels qu'elle aura réalisée et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le RSU (82).

“
La formation spécialisée du comité pourra s'autosaisir de tout ou partie des questions relevant de sa compétence générale.
”

Les dispositions antérieures prévoyant la consultation du CHSCT sur un rapport annuel, aujourd'hui obsolète, faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que des actions menées au cours de l'année précédente, n'ont pas été reprises par le décret du 10 mai 2021 (83).

Les formations spécialisées seront en outre consultées sur :

1° les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment,

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
- avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

2° les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents (84).

83 Ce rapport était en effet établi sur la base du rapport sur l'état des collectivités (REC), remplacé depuis le 1^{er} janvier 2021 par le RSU. Les dispositions caduques du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatives à ce rapport et au programme annuel de prévention des risques, également réalisé avant cette date à partir des données du REC, n'avaient pas été actualisées.

84 Art. 70 du décret n°2021-571.

Le programme annuel de prévention des risques

 Art. 72 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

« Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 74 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme ».

On rappellera que cette obligation de consultation de la formation spécialisée sur les projets importants s'articule avec la compétence exclusive de principe du CST en matière de réorganisation des services, ainsi que sur les questions et projets également susceptibles de relever des deux entités (85).

Le premier cas de saisine, déjà prévu s'agissant du CHSCT, est enrichi d'exemples liés au rythme de travail et le second est repris à l'identique.

De même que les CHSCT actuellement, les formations spécialisées émettront également un avis sur :

- la teneur de tous documents se rattachant à leur mission, notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (86) ;
- la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (87).

Ces hypothèses de consultation s'ajoutent à celles prévues par le décret du 10 juin 1985 imposant l'avis préalable de la formation spécialisée avant un certain nombre de mesures, à l'instar de :

- la désignation des agents chargés d'assurer une fonction d'inspection (ACFI) par l'autorité territoriale (88) ;
- la conclusion d'une convention avec un service de santé au travail ou l'adhésion à une association à but non lucratif pour assurer le service de médecine préventive (89) ;
- la décision de rompre l'engagement d'un médecin de prévention (90).

L'information de la formation spécialisée

L'information de la formation spécialisée peut revêtir un caractère obligatoire ou prendre la forme d'un droit d'accès.

Ainsi, elle devra être informée des visites et de toutes les observations de l'ACFI, ainsi que des réponses de l'administration à celles-ci (91).

85 Art. 76 du décret n°2021-571.

86 Art. 58 du décret n°2021-571.

87 Art. 71 du décret n°2021-571.

88 Art. 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

89 Art. 11 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

90 Art. 11-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

91 Art. 59 du décret n°2021-571.

Dans le cadre de cette obligation d'information, certains documents et rapports seront portés à sa connaissance, à l'instar :

- du rapport annuel établi par le médecin du travail, qu'elle sera chargée d'examiner,
- des documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement, qui devront lui être communiqués par l'autorité territoriale dans les collectivités ou établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation (92).

Elle bénéficiera en outre d'un droit d'accès :

- **au registre coté de santé et de sécurité au travail**, dont elle prendra connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (93) ;
- **au registre spécial** tenu à sa disposition, sous la responsabilité de l'autorité territoriale (94), dans lequel sont consignés les avis de ses membres représentants du personnel relatifs à l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions (95) ;
- **aux informations du RSU**, relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail (96).

D'une manière générale, la formation spécialisée bénéficiera du même niveau d'informations que le CHSCT aujourd'hui, maintenu par l'actualisation du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Lui seront notamment transmises, conformément à ces dispositions :

- la copie de la lettre de cadrage adressée par l'autorité territoriale aux assistants et conseillers de prévention (97) ;

92 Au titre des articles L. 512-1 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions du livre II et à l'article L. 415-1 du nouveau code minier (art. 63 du décret n°2021-571).

93 Art. 60 du décret n°2021-571.


94 Art. 62 du décret n°2021-571.

95 Registre prévu par l'article 68 du décret n°2021-571, dans le cas de la procédure d'alerte (voir plus loin, p. 24).

96 Art. 73 du décret n°2021-571.

97 Art. 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

Le registre coté de santé et de sécurité au travail

 Art. 3-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (version à venir à partir du 1^{er} janvier 2023)

Le registre coté de santé et de sécurité au travail est un document contenant les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Ouvert dans chaque service, il est tenu par les assistants de prévention et, lorsque l'autorité territoriale en a désignés, par les conseillers de prévention.

Ce registre est mis à la disposition :

- de l'ensemble des agents,
- le cas échéant, des usagers,
- des ACFI
- et de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, du CST.

- la lettre de mission des ACFI élaborée par l'autorité territoriale (98) ;
- la délibération prise par l'autorité territoriale préalablement à l'affectation des jeunes en situation de formation professionnelle aux travaux interdits susceptibles de dérogation (travaux « réglementés ») (99).

→ Le pouvoir d'investigation et de proposition

L'analyse des risques

Tout comme les CHSCT, les formations spécialisées exerceront un rôle important en matière de prévention, notamment par l'analyse des risques professionnels à laquelle elles procéderont dans le périmètre pour lequel elles auront été créées (100).

Cette analyse porte sur les risques auxquels peuvent être exposés les agents, notamment les femmes enceintes, ainsi que sur les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (101). Elle permettra

98 Art. 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

99 Art. 5-7 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

100 Art. 74 du décret n°2021-571.

101 Une liste de ces facteurs de risques professionnels est dressée à l'article L.4161-1 du code du travail.

notamment d'établir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail soumis chaque année à la formation spécialisée du comité.

Les formations spécialisées spécifiquement créées en raison de risques professionnels particuliers y procéderont dès leur mise en place, et pourront susciter toute initiative utile pour appréhender et limiter ce ou ces risques, et ainsi contribuer à la prévention sur leur périmètre (102). Cette attribution rejoint leur pouvoir de proposition, puisque dans ce cadre, elles seront compétentes pour suggérer toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

Le droit d'accès aux locaux

Autre prérogative héritée des CHSCT, les membres de la formation spécialisée bénéficieront, dans des conditions quasi similaires, du droit de visiter les locaux : à intervalles réguliers, ils procéderont à la visite des services relevant de leur champ de compétences. À cet effet, l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de celle-ci, précisée par l'article 64 du décret du 10 mai 2021, seront fixés par délibération de la formation spécialisée.

Les membres chargés de la visite des services bénéficieront, dans le cadre de cette mission, de toutes facilités, notamment d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique. S'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation, les conditions d'exercice de ce droit d'accès pourront comme aujourd'hui faire l'objet d'adaptations, fixées par arrêté de l'autorité territoriale (103).

Pareillement, la délégation de la formation spécialisée pourra visiter les lieux d'exercice des fonctions des agents en télétravail, y compris, avec l'accord écrit du télétravailleur concerné, à son domicile.

Chacune de ces visites donnera lieu à la présentation d'un rapport devant la formation spécialisée.

102 Art. 61 du décret n°2021-571.

103 Art. 94 du décret n°2021-571.

104 Fixées par les 3° et 4° de l'article 6 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

La mission d'enquête

En outre, il reviendra à la formation spécialisée compétente, réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, de procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant les caractéristiques suivantes (104) :

- ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

Ces enquêtes se dérouleront dans des conditions, fixées par l'article 65 du décret du 10 mai 2021, globalement analogues à celles conduites par les CHSCT. La formation spécialisée sera ainsi informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur seront données.

Ce pouvoir d'investigation se combinera avec un pouvoir général de proposition, lequel s'exercera tant dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels, qu'en cas d'évènement susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des agents.

Les propositions d'actions

Dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels, la formation spécialisée suscitera ainsi toute initiative qu'elle estimera utile, et pourra notamment proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

L'article 75 du décret du 10 mai 2021, qui lui confère ce pouvoir, l'autorise également à suggérer toute mesure :

- de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail,
- à assurer la formation des agents dans ces domaines.

À ce titre, elle coopèrera à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veillera à leur mise en œuvre.

On rappellera aussi qu'en vertu de l'article 61 du décret, les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers seront compétentes pour suggérer toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

Les demandes d'audition et le recours à l'expertise

Par ailleurs, qu'elle intervienne dans le cadre de son pouvoir d'enquête ou dans celui, plus général, de sa mission de prévention des risques professionnels, la formation spécialisée pourra demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières. Comme le CHSCT à l'heure actuelle, elle sera informée des suites réservées à ses observations (105).

De même, le président de la formation spécialisée pourra faire appel à un expert certifié (106), de sa propre initiative ou à la suite d'une délibération de ses membres (107) :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service. Le périmètre d'intervention des CST est donc préservé par cette formulation.

En cas de refus, la décision du président devra être substantiellement motivée et communiquée sans délai à la formation spécialisée du CST. En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée, une procédure spécifique, également applicable dans le cadre du droit d'alerte, sera mise en œuvre dans un délai d'un mois (108).

105 Art. 66 du décret n°2021-571.

106 Conformément aux articles R.2315-51 et R.2315-52 du code du travail.

107 Art. 67 du décret n°2021-571.

108 Voir ci-après.

109 Art. 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

Le pouvoir d'alerte

La procédure d'alerte, qui s'articule avec le droit de retrait des agents en présence d'un danger grave et imminent pour leur santé ou pour leur vie (109), attribue un rôle important aux membres des actuels CHSCT.

Reprise quasi à l'identique par l'article 68 du décret du 10 mai 2021, elle permettra à tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée d'alerter immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant de l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, constatée directement ou indirectement, notamment par l'intermédiaire d'un agent. Tout comme aujourd'hui, l'avis du lanceur d'alerte devra être consigné dans un registre spécial coté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.

Toute alerte donnera immédiatement lieu à une enquête conduite par l'autorité territoriale avec le concours du représentant de la formation spécialisée ayant signalé le danger ou d'un autre membre désigné par les représentants du personnel. La formation spécialisée sera tenue informée par l'autorité territoriale des dispositions prises pour y remédier.

Le registre « spécial »

 Art. 62 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Le registre spécial dans lequel sont consignées les alertes des membres de la formation spécialisée est tenu, sous la responsabilité de l'autorité territoriale, à la disposition :

1° des membres de la formation spécialisée compétente et de tout agent intervenu dans le cadre de la procédure d'alerte ;

2° de l'inspection du travail ;

3° de l'ACFI.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

La procédure prévue en cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, connaît quelques adaptations, puisque l'autorité territoriale devra attendre, pour arrêter des mesures, de connaître l'avis émis par la formation spécialisée compétente réunie d'urgence.

De plus, la saisine de l'inspecteur du travail sera obligatoire, à défaut d'accord sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution après intervention du ou des ACFI. Jusqu'à présent, il s'agissait d'une simple faculté offerte à l'autorité territoriale ainsi qu'à la moitié au moins des représentants titulaires du personnel du CHSCT (110)

La suite de la procédure sera analogue à celle actuellement applicable : des spécialistes dans différents domaines d'attributions pourront également être sollicités. En cas d'intervention extérieure, l'autorité territoriale, l'ACFI et la formation spécialisée seront destinataires d'un rapport indiquant les éventuels manquements et mesures proposées, auquel l'autorité territoriale répondra de manière motivée sous quinzaine. L'ACFI et la formation spécialisée seront tous deux destinataires d'une copie de cette réponse.

→ Le périmètre d'intervention des formations spécialisées

L'ensemble des formations spécialisées

Le décret du 10 mai 2021 précise le périmètre général d'intervention des formations spécialisées en son article 57. Ainsi, chacune d'entre elles remplira ses missions à l'égard du personnel du ou des services de son champ de compétences et des personnes mises à la disposition et placées sous la responsabilité de l'autorité territoriale par une entreprise ou une administration extérieure.

On rappellera que les questions qui se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services seront directement traitées par le CST, dont elles sont du ressort exclusif (111).

Les formations spécialisées facultatives

Plus spécifiquement, en application de l'article 32-1 de la loi du 26 janvier 1984, les formations spécialisées créées, en complément de la formation spécialisée du comité, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie, exerceront les attributions du CST en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services concernés, exception faite des questions relatives aux réorganisations de services.

Dans ce cadre, elles seront seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elles auront été créées (112).

Toutefois, elles informeront annuellement la formation spécialisée du comité auquel elles sont rattachées de leurs activités et résultats de la politique de prévention des risques professionnels (113).

110 Art. 5-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 abrogé à compter du 1^{er} janvier 2023.

111 Conformément aux articles 32-1, II (s'agissant spécifiquement des formations spécialisées de site ou de service) et 33-1, I (s'agissant de l'ensemble des formations spécialisées) de la loi du 26 janvier 1984.

112 Art. 79 du décret n°2021-571.

113 Art. 80 du décret n°2021-571.

ANNEXE

Les dispositions d'application immédiate

LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE LA LOI DU 6 AOÛT 2019

Art. 94, II, A de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Les CST et formations spécialisées exerceront leurs attributions de manière effective au 1^{er} janvier 2023. Toutefois, par dérogation, la loi de transformation de la fonction publique a prévu une entrée en vigueur anticipée de certaines dispositions relevant de leurs compétences, aujourd'hui applicables aux CT et aux CHSCT dans l'attente de l'installation des futures instances.

Ces mesures transitoires préfigurent leurs attributions et le futur cadre de la concertation, puisque depuis la publication des dispositions réglementaires d'application de la loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

- les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- les CT et CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux de ces deux instances ;
- les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

AUTRES MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

Art. 82, 83 et 103 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

De manière isolée, le décret du 10 mai 2021 a introduit d'autres évolutions entrées en vigueur le 13 mai 2021, lendemain de sa publication. Il s'agit de dispositions étrangères à la loi de transformation de la fonction publique, relevant quant à elles du fonctionnement des actuelles instances. Ainsi :

- L'article 82 autorise et encadre la tenue de réunions dématérialisées de l'instance, sous forme de conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique ;
- L'article 83 ajoute le congé pour maternité ou pour adoption au nombre des cas de remplacement temporaire d'un représentant du personnel avant l'expiration de son mandat ;
- L'article 103 étend la liste des autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux appelés à siéger dans certains organismes.

Les deux premières mesures constituent une harmonisation des modalités de fonctionnement des instances compétentes sur les sujets collectifs calquées sur celles des CAP, alors que la troisième aligne le régime des autorisations d'absence des représentants du personnel de la FPT sur les autres versants de la fonction publique.

Ces dispositions qui concernent les actuels CT et CHSCT seront maintenues une fois les CST installés et s'appliqueront de la même manière à ces nouvelles instances consultatives.

BIP



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

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

> Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

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

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

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

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

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

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

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

ACTUALITÉS

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

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

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

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



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

CIG petite couronne



Le renforcement du « Document unique d'évaluation des risques professionnels »

La loi du 2 août 2021 confère une valeur législative au « Document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP), définit son contenu et fixe ses conditions d'élaboration. Elle pose le principe d'une durée minimale de conservation du document afin d'assurer une traçabilité des expositions.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail procède à la traduction législative de l'accord national interprofessionnel conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail. En outre, elle intègre différentes mesures visant à décroiser la santé au travail et la santé de ville afin de mieux assurer le suivi de l'état de santé des personnes. Sauf dispositions contraires, ses dispositions entreront en vigueur le 31 mars 2022.

La loi s'articule autour de quatre titres :

1. Renforcer la prévention au sein des entreprises et décroiser la santé publique et la santé au travail.

À ce titre, elle prévoit notamment le renforcement du contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et l'extension des missions des services de santé au travail.

2. Définir l'offre de services à fournir par les services de prévention et de santé au travail aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement.

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises devra proposer un ensemble socle de services et faire l'objet d'une certification par un organisme indépendant sur la base d'indicateurs de qualité de services. Pour améliorer la connaissance de l'état de santé du travailleur, le médecin du travail pourra avoir accès à son dossier médical partagé.

3. Mieux accompagner certains publics notamment vulnérables ou en situation de handicap et lutter contre la désinsertion professionnelle.

La loi prévoit notamment la création d'une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle au sein du service de prévention et de santé au travail. Par ailleurs, un examen médical de mi-carrière par le médecin du travail est instauré. Il vise notamment à apprécier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur et évaluer ses risques de désinsertion professionnelle.

4. Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail, en ouvrant la possibilité aux services de santé au travail de recourir à un médecin praticien correspondant pour assurer le suivi médical des travailleurs en lien avec le médecin du travail. La loi consacre par ailleurs le statut d'infirmier de santé au travail.

De manière générale, la plupart des dispositions introduites par la loi du 2 août 2021 dans le code du travail sont applicables aux employeurs du secteur privé et ne concernent pas les collectivités territoriales et leurs établissements publics (1). En revanche, un nouvel article L. 4121-3-1 applicable à tous les employeurs privés et publics détermine le nouveau cadre juridique du document

unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (2). Ce dispositif est présenté ci-après dans le prolongement du dossier consacré au DUERP publié dans le numéro des *IAJ* de juin 2021. Pour la mise en œuvre de certaines dispositions, des précisions réglementaires sont susceptibles d'intervenir afin de l'adapter aux spécificités des instances la fonction publique territoriale.

Le contenu du DUERP

La loi du 2 août 2021 rehausse l'obligation d'élaborer un DUERP au niveau législatif par la création d'un nouvel article L. 4121-3-1 qui définit le contenu du document unique, fixe ses conditions d'élaboration, de conservation et de mise à disposition. Jusqu'à présent, ce sont des dispositions relevant de la partie réglementaire du code du travail qui définissaient, par renvoi de son article L. 4121-3, les différents documents (document unique et ses annexes) dans lesquels sont retranscrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs(3). Ce renvoi est en conséquence supprimé.

Aux termes du nouvel article L. 4121-3-1, le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. L'employeur transcrit dans ce document les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs conduite en application de l'article L. 4121-3 du code du travail et procède à sa mise à jour.

Dans le secteur privé, les résultats de l'évaluation des risques doivent obligatoirement déboucher sur la mise en œuvre d'actions de prévention à la charge de l'employeur dont l'étendue est fonction de l'effectif :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit définir des actions de prévention des risques et de protection des salariés. Une liste de ces actions est consignée dans le DUERP ainsi que ses mises à jour. Pour ces entreprises, la loi impose d'intégrer directement dans le DUERP la définition des actions de prévention des risques professionnels,
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il doit produire un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

1 Ces dispositions relèvent pour la plupart des livres VI et VII de la quatrième partie du code du travail, lesquels ne sont pas applicables aux collectivités territoriales et leurs établissements publics puisque l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 renvoie uniquement aux règles de sécurité et de santé au travail prévues par les livres I^{er} à V de ce code.

2 Inséré dans le livre II de la quatrième partie du code du travail, cet article est en conséquence applicable aux employeurs locaux.

3 Articles R. 4121-1 et suivants.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail doit :

- fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût,
- identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées,
- et comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Pour les employeurs de la fonction publique territoriale, on rappellera que selon la réglementation actuellement en vigueur, le rapport annuel dressant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels, doivent être communiqués au comité technique (CT), accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (4). Établi sur la base de l'analyse des risques professionnels, ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions qu'il paraît souhaitable d'entreprendre au cours de l'année à venir, précise pour chaque réalisation ou action ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Dans le cadre du futur comité social territorial (CST) (5), un dispositif similaire est repris par l'article 72 du décret du 10 mai 2021 (6). Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail devra être soumis pour avis à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, obligatoirement instaurée au sein du CST dans les services d'incendie et de secours (SDIS) et les collectivités et établissements employant au moins 200 agents (7).

4 Articles 36 et 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT.

5 Voir le dossier consacré aux comités sociaux territoriaux dans ce numéro des *IAJ*.

6 Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

7 Cette formation entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

8 Article 69 du décret du 10 mai 2021.

En dessous de ce seuil, cette formation pourra être créée par l'organe délibérant lorsque des risques professionnels particuliers le justifieront.

La loi du 2 août 2021 précise que les organismes et instances mis en place peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du document unique, dans la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que la définition des actions de prévention et protection au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction.

Pour la fonction publique territoriale, la réglementation prévoit que la formation spécialisée placée auprès du CST est consultée sur l'élaboration et la mise à jour du DUERP (8).

La conservation du DUERP

S'agissant des modalités de conservation et de mise à disposition du DUERP, la loi dispose que le document unique et ses versions successives doivent être conservés par l'employeur et tenus à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. Ce document est également transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail.

Afin d'assurer la traçabilité des expositions, la loi pose le principe d'une durée minimale de conservation du DUERP, et de ses versions successives, de quarante ans. Les auteurs de l'amendement à l'origine de cette disposition ont notamment fait valoir que de nombreuses pathologies d'origine professionnelle peuvent se déclarer de façon différée, comme par exemple le mésothéliome dont le temps de latence est évalué à environ 35 ans après l'exposition. En outre, une conservation de quarante ans correspond approximativement à une carrière professionnelle et permet ainsi d'avoir une vue d'ensemble des expositions collectives sur l'ensemble d'une carrière (9).

Un décret en Conseil d'État viendra préciser la durée et les modalités de conservation, les conditions de

9 Rapport n° 706 de M. Stéphane Artano et M^{me} Pascale Gruny, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat.

mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances susceptibles de se prévaloir d'un droit d'accès.

Ces documents devront obligatoirement faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national

et interprofessionnel. Les mesures d'application nécessaires à la mise en place de ce portail numérique seront déterminées par voie réglementaire.

Cette obligation de dépôt est applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés et à compter de dates fixées par décret, et au plus tard du 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à ce seuil.

Mise en place d'un ensemble socle de services en matière de prévention et de santé au travail interentreprises

 Art. 11, loi du 2 août 2021

Un nouvel article L. 4622-9-1 du code du travail prévoit la mise en place par le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) d'un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues par la loi en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle. La liste et les modalités de ces services sont définies par le comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire, ou à défaut, par décret en Conseil d'État. Le SPSTI peut aussi proposer aux entreprises une offre de services complémentaires qu'il détermine.

En application de l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984, les services des collectivités territoriales et leurs établissements qui ne disposent pas de leur propre service de médecine préventive doivent, à leur choix, adhérer à un service de prévention et de santé au travail interentreprises, à un service commun à plusieurs employeurs publics, ou au service de médecine préventive créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale.

LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

- 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 CIG de la petite couronne.
- Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.



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...

35	Covid-19
-----------	----------

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

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

43	Carrière
-----------	----------

44	Cessation de fonctions
-----------	------------------------

45	Code de la fonction publique
-----------	------------------------------

45	Conditions de travail
-----------	-----------------------

46	Dialogue social
-----------	-----------------

47	Discipline
-----------	------------

47	Droits et obligations
-----------	-----------------------

48	Durée du travail
-----------	------------------

50	Emplois fonctionnels
-----------	----------------------

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

52	Positions
-----------	-----------

54	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
-----------	---------------------------------------------------

55	Ressources humaines / Management
-----------	----------------------------------

À LIRE ÉGALEMENT

57	Actualité des autres fonctions publiques
-----------	------------------------------------------

59	Document administratif / Accès et communication
-----------	-------------------------------------------------

60	Egalité professionnelle
-----------	-------------------------

61	Elus locaux
-----------	-------------

61	Finances publiques / Finances locales
-----------	---------------------------------------

62	Handicap
-----------	----------

62	Laïcité
-----------	---------

63	Qualité de vie au travail
-----------	---------------------------

63	Relation administration-usagers
-----------	---------------------------------

63	Régime des actes
-----------	------------------

63	RGPD / Open data
-----------	------------------

64	Temps de travail
-----------	------------------

64	Vidéosurveillance
-----------	-------------------

COVID-19

Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

TEXTE

(NOR : SSAS2124131D) J
O, n° 210, 9 septembre 2021,
texte n° 17

Ce décret, pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 modifiée de finances rectificative pour 2020, qui prévoit la possibilité de placement en position d'activité partielle, à compter du 1^{er} mai 2020, des salariés de droit

privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler à distance et considérés comme vulnérables, fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables susceptibles de développer des formes graves de la Covid-19.

Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid-19

TEXTE

DGAFP, 9 septembre 2021,
4 p.

Cette circulaire expose le dispositif relatif aux agents dits vulnérables à la Covid-19, qui présentent un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Elle s'appuie sur l'avis du Haut conseil de la santé publique (HCSP) du 11 mai 2021 et reprend et adapte à la fonction publique les dispositions du décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 applicable aux salariés. Elle se substitue, à compter du 27 septembre 2021, à la

circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables. Les modalités d'organisation du travail et de prise en charge de ces personnes sont précisées. La circulaire actualise, par ailleurs, les conditions de placement en autorisation spéciale d'absence (ASA) ainsi que les conséquences d'un désaccord entre l'employeur et l'agent sur le certificat médical produit.

Note d'information relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19

TEXTE

(NOR : 21-012328-D)
DGCL, 9 septembre 2021, 4 p.

Cette note a pour objet de préciser les nouvelles modalités applicables, à compter du 27 septembre 2021, aux agents territoriaux vulnérables susceptibles de développer des formes graves de Covid-19. Elle se substitue à la circulaire du 12 novembre 2020 relative aux modalités de prise en

charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et adapte, pour la fonction publique et en cohérence avec le dispositif retenu dans le secteur privé, les dispositions du décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris

pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 applicable aux salariés. Ces nouvelles

mesures s'appuient sur l'avis du Haut conseil de la santé publique (HCSP) en date du 11 mai 2021.

TEXTE

Direction générale de la cohésion sociale, 10 septembre 2021, 24 p.

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

Cette instruction précise les modalités de mise en œuvre de l'obligation vaccinale des personnes travaillant dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, prévue par la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire. L'instruction rappelle notamment qu'« aucune distinction n'est prévue pour les personnels en

télétravail ». Elle précise, par ailleurs, les modes de contrôle des justificatifs de respect de l'obligation vaccinale, les aménagements de poste en cas de contre-indication à la vaccination ainsi que l'articulation entre arrêt de maladie et suspension pour défaut de vaccination.

TEXTE

DGCL, 13 septembre 2021, 10 p.

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

Cette foire aux questions (FAQ) rappelle que la période pendant laquelle des règles dérogatoires s'appliquaient en matière de réunions des conseils municipaux et communautaires prend fin le 30 septembre 2021. La Direction générale des collectivités locales (DGCL) rappelle les règles de droit commun qui s'appliqueront donc à compter du 1^{er} octobre 2021.

Enfin, elle précise que s'agissant spécifiquement des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs groupements, le passe sanitaire n'est pas exigé pour participer ou assister à une séance. En effet, les réunions des assemblées délibérantes ne sont pas assimilables à « des séminaires professionnels » pour lesquels le passe sanitaire est exigé. ●

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

(NOR : SSA2124242A)
JO, n° 208, 7 septembre 2021,
texte n° 11

Arrêté du 31 août 2021 créant un référentiel national relatif aux exigences applicables aux établissements d'accueil du jeune enfant en matière de locaux, d'aménagement et d'affichage

Cet arrêté a pour objet de définir dans un référentiel national les exigences relatives aux locaux des établissements et services d'accueil du jeune enfant visés à l'article R. 2324-17 du code de la santé publique. Il précise

et actualise notamment l'essentiel des normes applicables en termes d'accessibilité, de sécurité, d'espaces intérieurs, d'éclairage, de qualité de l'air, de chauffage.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document de l'Assemblée nationale,
n° 663, 23 septembre 2021, 46 p.

Projet de loi relatif à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, procédure accélérée

Les gardes champêtres ainsi que les sapeurs-pompiers font partie des forces de sécurité intérieure pour

lesquelles la répression des atteintes est renforcée (art. 4).

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document du Sénat, n° 156,
23 septembre 2021, 28 p.

Proposition de loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, adoptée par le Sénat en première lecture, procédure accélérée

Les dispositions de l'article 12 bis relatives à la création d'emplois fonctionnels de sous-directeurs des services d'incendies et de secours et modifiant l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont supprimées. Dans le

cadre de l'usage d'une caméra mobile par un sapeur-pompier, l'enregistrement ne peut être déclenché dans le cas où il est susceptible de porter atteinte au secret médical (art. 40).

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 9 juillet 2021,
p. 5303

Question écrite n° 24073 du 29 juillet 2021 relative au grade d'attaché hors classe

La réponse ministérielle précise que le recrutement des attachés hors classe est conditionné au respect du seuil démographique, fixé par les dispositions de l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux : « Les titulaires du grade d'attaché hors classe exercent

leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département. » Aux termes des dispositions du I de l'article 21 du

décret du 30 décembre 1987 précité, l'avancement au grade d'attaché hors classe est conditionné par l'occupation préalable de certains emplois ou par l'exercice préalable de certaines fonctions à responsabilités au sein de communes de 10 000 habitants au moins. Ce dispositif de seuil démographique répond à plusieurs objectifs. Il permet notamment de s'assurer que les fonctionnaires sont recrutés pour occuper des fonctions en adéquation avec le niveau de leur grade. Par ailleurs, il garantit une homologie, facteur de mobilité, entre les niveaux des responsabilités exercées par des fonctionnaires de grade équivalent au sein des différentes fonctions publiques. En outre, aux termes des dispositions de l'article 21-1 du même décret, le nombre

d'attachés hors classe en position d'activité ou de détachement ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité. À cet égard, on peut noter qu'une commune de 5 000 à 10 000 habitants ne compte en moyenne que 4,5 attachés territoriaux, contre 11 pour une commune de 10 000 à 20 000 habitants. Ces chiffres démontrent une cohérence quant à la fixation à 10 000 habitants du seuil de création d'un troisième grade dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés hors classe.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 2 septembre 2021,
p. 5116*

Question écrite n° 23359 du 17 juin 2021 relative au statut des conservateurs de cimetières

La réponse ministérielle précise que les agents territoriaux en charge des cimetières sont, dans la majorité des cas, titulaires d'un grade au sein d'un cadre d'emplois de la filière administrative ou de la filière technique de la fonction publique territoriale. Dès lors, leur situation administrative est régie par le statut de la fonction publique et par les statuts particuliers, notamment l'évolution de carrière dont ils bénéficient au sein des différents cadres d'emplois. En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) propose de nombreux cursus de formation s'adressant en particulier aux agents concernés. S'agissant des disparités qui peuvent exister entre les agents territoriaux en charge des cimetières, elles s'expliquent par la variabilité de leurs missions au sein des collectivités territoriales. Encadrer davantage le statut

de ces agents et particulièrement leurs missions pourrait s'avérer contraignant pour les employeurs territoriaux au plan local et constituer une mesure qui ne serait pas nécessairement dans l'intérêt des agents. En effet, bien que variables d'une collectivité territoriale à une autre, les missions des agents en charge des cimetières sont restreintes. Aussi, ces agents ne sont pas susceptibles d'intégrer une filière spécifique, qui a vocation, par nature, à couvrir un ensemble de fonctions et d'emplois. Cette intégration limiterait considérablement leur mobilité ainsi que leur progression de carrière, notamment s'agissant des possibilités de promotion interne eu égard à leur nombre très limité. Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de modifier le cadre statutaire existant les concernant.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 9 septembre 2021,
p. 5276*

Question écrite n° 14463 du 27 février 2020 relative à l'accueil par les collectivités de personnes dans le cadre d'un travail d'intérêt général

M. Patrick Chaize appelle l'attention de M^{me} la Garde des sceaux, ministre de

la Justice sur la nécessité de clarifier juridiquement les conditions d'accueil,

par les collectivités, de personnes dans le cadre d'un travail d'intérêt général (TIG). La personne exécutant un travail d'intérêt général relève d'un double statut, employée à la fois par l'État et par la structure d'accueil (personne morale de droit public, collectivité territoriale, établissement public, personne morale de droit privé chargée d'une mission de service public ou association habilitée). Ce statut est toujours le même, que la structure d'accueil soit une personne morale de droit public ou de droit privé. Les dispositions encadrant le travail d'intérêt général se retrouvent dans le code pénal ainsi que dans le code de la sécurité sociale. S'agissant des obligations sociales relatives au travail de la personne exécutant un travail d'intérêt général, elles sont à la charge de l'État qui est considéré comme employeur de la personne condamnée. L'article D. 412-74 du code de la sécurité sociale dispose que l'exécution des obligations de l'employeur relatives notamment à l'affiliation des personnes mentionnées à l'article D. 412-72, au versement des cotisations et à la déclaration de l'accident, incombe au directeur interrégional des services pénitentiaires. Il en est ainsi pour les personnes majeures comme pour les personnes mineures exécutant un travail d'intérêt général. Par conséquent, le condamné bénéficie d'une couverture sociale prise en charge par l'État, notamment en cas d'accident de travail survenu lors de l'exécution du travail d'intérêt général ou de maladie professionnelle contractée dans ce cadre. En cas de faute de la personne exécutant un travail d'intérêt général, c'est la responsabilité de l'État et non celle de la structure d'accueil qui est en cause. En cas de faute civile de la personne exécutant cette mesure, l'indemnisation de l'éventuel préjudice incombera à l'État. En cas de faute pénale, le paiement des dommages et intérêts sera à la charge de l'État. Concernant les

obligations encadrant l'exécution de cette mesure, l'article 131-23 du code pénal dispose que le travail d'intérêt général est soumis aux prescriptions législatives et réglementaires relatives au travail de nuit, à l'hygiène, à la sécurité ainsi qu'au travail des femmes et des jeunes travailleurs. L'observation de ces prescriptions législatives et réglementaires incombe à la structure d'accueil, quel que soit son statut juridique, seule en mesure de garantir le respect de ces prescriptions par l'équipe accueillant la personne condamnée. Par conséquent, la responsabilité pénale des élus à la tête d'une collectivité territoriale et de leurs agents, pour une infraction dont serait victime la personne exécutant un travail d'intérêt général, est la même que pour tout autre agent employé par la collectivité. Elle relève du régime de droit commun de l'article 121-3 du code pénal. Ainsi, la responsabilité pénale d'un agent de la collectivité peut être retenue en cas d'infraction involontaire lorsque la loi le prévoit : soit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui, soit en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de ses missions, de ses compétences et du pouvoir et des moyens dont il disposait. Ainsi, si la personne condamnée est victime d'une infraction involontaire, la responsabilité du maire et de ses agents pourra être engagée dans les conditions du droit commun comme pour tout autre agent victime. Au demeurant, l'article R.131-33 du code pénal dispose qu'en cas de danger immédiat pour le condamné, le responsable de la structure d'accueil peut suspendre l'exécution du travail d'intérêt général en informant sans délai le juge de l'application des peines ou l'agent de probation.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 9 septembre 2021,
p. 5297*

Question écrite n° 18446 du 29 octobre 2020 relative aux difficultés liées au statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

M^{me} Patricia Schillinger attire l'attention de M^{me} la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les difficultés liées au statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et notamment l'existence d'une double autorité pour ces agents, l'autorité hiérarchique du maire pour la gestion de leur emploi et l'autorité fonctionnelle du directeur de l'école pour leur fonction durant les heures scolaires. La réponse ministérielle précise que le métier et le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont connu des évolutions statutaires et fonctionnelles importantes depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux ATSEM. Ce décret répond aux préoccupations soulevées par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), redéfinissant et précisant le rôle indispensable de cet agent au sein de la communauté éducative, notamment à travers son partenariat avec l'enseignant. Le décret précité entérine ainsi l'évolution du rôle des ATSEM et le renforcement des missions éducatives qui leur sont confiées sur le terrain, celles-ci ayant, de fait, progressivement été élargies depuis la réforme des rythmes scolaires de 2013. Le décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des

animateurs territoriaux élargissent les perspectives d'évolution professionnelle des ATSEM. En effet, ces derniers peuvent désormais accéder par voie interne au concours d'agent de maîtrise territorial et un concours externe spécial a été créé afin de leur permettre d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie B, celui d'animateur territorial. Au-delà de ces évolutions statutaires, l'article 14 de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a introduit à l'article L.113-1 du code de l'éducation une disposition visant à ce que les professionnels intervenant auprès d'enfants de moins de 6 ans acquièrent une expertise et une culture commune au moyen de modules de formation continue. Cette mesure concerne en particulier les ATSEM et les professeurs des écoles. Enfin, le décret n° 2020-815 du 29 juin 2020 relatif aux modules communs de formation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans a pérennisé une expérimentation qui avait été menée en 2019 dans plusieurs communes. Ces formations communes sont organisées localement, sur la base d'une convention conclue entre les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la ou les collectivités territoriales concernées. Elles permettent ainsi aux enseignants et aux ATSEM, indépendamment du cadre hiérarchique dans lequel ils agissent, de garantir une connaissance mutuelle de leurs compétences respectives, en vue de leur permettre de développer une collaboration harmonieuse indispensable au bon développement des enfants.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale,
4 mai 2021, p. 3952

Question écrite n° 35489 du 12 janvier 2021 relative à la prise en compte de l'ISMF dans le calcul de la pension de retraite des agents de police municipale

L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) des policiers municipaux n'est pas prise en compte dans le calcul de leur pension de retraite comme c'est le cas pour les agents de police nationale et les militaires de la gendarmerie, ce qui engendre une importante perte de revenus pour ces agents une fois qu'ils sont à la retraite. M. Ian Boucard souhaiterait ainsi savoir si des mesures sont prévues pour intégrer cette prime dans les revenus pris en compte pour la détermination de leurs droits à la retraite. La réponse ministérielle rappelle que l'ISF est prise en compte depuis 2015 dans le calcul des droits à pension par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique, dans la limite de

20 % du traitement indiciaire brut. Les policiers municipaux étant affiliés à ce régime, ces dispositions leur sont donc applicables. De plus, la mise en place du dispositif dit « prime/points » a permis l'intégration d'une partie du régime indemnitaire dans le traitement de base et, par conséquent, sa prise en compte dans le calcul de la pension. Par ailleurs, dans le cadre du projet de loi relatif au système universel de retraite, l'ISF serait entièrement prise en compte dans le calcul des droits à retraite des policiers municipaux. Les agents publics exerçant certaines fonctions régaliennes dites « dangereuses » pourraient également bénéficier d'un départ en retraite anticipé.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 9 septembre 2021,
p. 5301

Question écrite n° 21046 du 25 février 2021 relative au concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux en validation des acquis de l'expérience

La réponse ministérielle rappelle que la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale instaure la validation des acquis de l'expérience (VAE). Celle-ci permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle sur la base d'une expérience personnelle ou professionnelle. Cependant, les professions réglementées, au nombre desquelles figurent les infirmiers territoriaux, ne sont pas accessibles par la VAE. L'accès à ces professions est, en effet, subordonné à la possession de qualifications professionnelles déterminées, attestées notamment par la détention d'un diplôme délivré par une autorité compétente reconnue par l'État. L'encadrement de ces professions permet de garantir un service de qualité attestant de connaissances et de compétences acquises. Cependant, l'article 4 du décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux,

prévoit la possibilité pour un candidat d'accéder à ce cadre d'emplois, par le biais du concours sur titres avec épreuves comprenant un entretien. Les modalités de mise en œuvre de ce concours sont précisées à l'article 1^{er} du décret n° 2012-1415 du 18 décembre 2012 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des infirmiers territoriaux en soins généraux. Cette épreuve orale, d'une durée de 20 minutes dont 5 minutes au plus d'exposé, consiste « en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ». L'existence d'un entretien dans le cadre du recrutement des infirmiers territoriaux et plus globalement des personnels relevant de la filière médicale au sein de la

fonction publique territoriale, s'inscrit dans le cadre de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui fait du concours la voie d'accès de droit commun aux emplois de la fonction publique territoriale. Le maintien d'un concours, y compris pour les cadres d'emplois pour lesquels l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre spécifique, permet à la fois de garantir l'égalité d'accès de tous les candidats aux emplois publics et d'opérer une sélection entre les candidats titulaires de titres ou diplômes identiques. Néanmoins, contrairement

à la fonction publique territoriale, la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière ne conditionnent pas de façon obligatoire le recrutement des fonctionnaires dont l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre à la réussite d'un entretien. Ce type de sélection peut, de façon optionnelle, être accompagné d'épreuves. À cet égard, une réflexion est en cours pour rendre homogènes au sein des trois fonctions publiques les conditions d'accès des fonctionnaires dont l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre.

JURISPRUDENCE

Conseil d'État, 7 juillet 2021, M^{me} B., req. n° 440582

Retrait de l'agrément d'une assistante maternelle

L'obligation d'une assistante maternelle de déclarer sans délai au président du conseil départemental toute modification des informations relatives à sa situation familiale ou aux personnes vivant à son domicile ne peut justifier un retrait d'agrément qu'après un avertissement et à la condition qu'il soit grave ou répété. En l'espèce la décision de retirer l'agrément d'une assistante maternelle au motif que les conditions d'accueil proposées par celle-ci ne garantissent plus la sécurité des enfants accueillis ne pouvait se fonder sur la seule circonstance qu'une perquisition administrative

n'avait pas été spontanément portée à la connaissance de l'administration, alors que cette perquisition n'avait été suivie d'aucune poursuite et s'était déroulée en l'absence des enfants. En outre, l'intéressée disposait d'un agrément depuis dix ans sans avoir jamais fait l'objet d'observations sur son comportement personnel ou ses aptitudes professionnelles et que les garanties de sécurité, de santé ou d'épanouissement des enfants accueillis apportées par les conditions d'accueil des enfants qui lui étaient confiés n'avaient jamais été mises en cause.

REVUE DE PRESSE

La Lettre du cadre territorial, n° 1734, 14 septembre 2021, pp. 6-7

La réorganisation de l'accueil du jeune enfant

L'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles rappelle que les modes d'accueil du jeune enfant et les services de soutien à la parentalité constituent des services à la famille complémentaires. Les structures d'accueil comme les personnes physiques ou morales responsables de l'accueil (péri)scolaire ont des obligations communes.

Aussi, l'ensemble des professionnels qui accueillent des enfants font l'objet d'un contrôle judiciaire. Par ailleurs, l'ordonnance clarifie le métier d'assistant maternel afin d'en renforcer l'attractivité et d'en simplifier l'exercice. Enfin, elle confirme l'existence des « *maisons d'assistants maternels* » comme lieu d'accueil distinct des domiciles de l'assistant et des mineurs.

REVUE DE PRESSE

*Maire-Info, 14 septembre 2021***Petite enfance : le chantier de la simplification réglementaire est presque terminé**

La réforme de la réglementation des établissements d'accueil du jeune enfant est finalisée avec la publication des décrets n° 2021-1132 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels agréés et du décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants. Figurent parmi les principales évolutions : la

création d'un droit d'option sur le taux d'encadrement, l'assouplissement de la liste des diplômes permettant d'accéder aux postes de direction et de direction adjointe dans les établissements, la nomination d'un référent santé et accueil inclusif et l'instauration d'une règle nationale de 7 m² par enfant dans les espaces d'accueil dans le cas général.

REVUE DE PRESSE

*La Gazette, 1^{er} septembre 2021***La sécurité locale en cartes et en chiffres**

Ce dossier est constitué d'une série de trois articles sur les statistiques de la police municipale. Le premier volet porte sur le nombre de policiers municipaux par communes et présente le classement des 100 premières polices municipales. Au 31 décembre 2020, la France comptait au moins 24 300 policiers municipaux, selon des chiffres publiés par le ministère de l'Intérieur, soit une hausse de 1,5 % par rapport à 2019. Le second volet porte sur l'armement des polices municipales. Selon un recensement du ministère de l'Intérieur, l'armement continue de croître : près de 15 000 agents étaient dotés d'une arme à feu fin 2020, et 2 705 polices municipales étaient armées, toutes armes confondues. Enfin, le

dernier volet porte sur le coût de la rémunération des policiers municipaux. En rapportant les dépenses de rémunération au nombre de policiers municipaux et d'agents de surveillance de la voie publique (ASVP) dans les polices municipales, la rémunération s'établit en moyenne à 33 000 euros par an et par agent. Les chiffres montrent, par ailleurs, un fort recours aux heures supplémentaires dans certaines régions. C'est le cas notamment dans de nombreuses villes de la petite couronne d'Île-de-France : en Île-de-France, la rémunération principale des agents des polices municipales représente 65 % de leur rémunération totale, contre 73,7 % dans toute la France.

CARRIÈRE

JURISPRUDENCE

*Conseil d'État, 12 juillet 2021, Mme A., req. n° 442606***Le reclassement après une suppression d'emploi**

Lorsque le juge administratif annule la décision par laquelle l'autorité territoriale a maintenu un fonctionnaire en surnombre en raison de la suppression de l'emploi qu'il occupait au motif qu'elle avait manqué à son obligation de recherche des possibilités de reclassement du fonctionnaire, il lui incombe en principe seulement d'ordonner à l'autorité territoriale de rechercher s'il est possible de le reclasser sur un emploi vacant correspondant à son

grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois. Ce n'est que s'il résulte de l'instruction qu'il existe, à la date à laquelle le juge statue, un emploi sur lequel le fonctionnaire peut être reclassé, compte tenu de son grade et des nécessités du service, que le juge enjoint à l'autorité territoriale de proposer au fonctionnaire cet emploi.

JURISPRUDENCE

*Cour de cassation, 8 juin 2021,
M. T., req n° 20-80.056*

La mesure conditionnant les promotions internes à une durée d'emploi dans une région particulière

La mesure conditionnant les promotions internes à une durée d'emploi dans une région particulière n'entre pas dans les critères prévus par l'article 225-1 du code pénal réprimant les discriminations directes. En effet, si cette mesure conduit à favoriser les personnes originaires d'une région au détriment des autres, et qu'une telle discrimination soit punissable,

celle-ci ne peut être que le résultat d'une constatation statistique selon laquelle les personnes ayant été en service pendant une durée importante dans cette région en sont le plus souvent originaires. Une telle constatation étant extrinsèque au libellé de la mesure, seule une discrimination indirecte ne pourrait être possible.

CESSATION DE FONCTIONS

Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage

Ce texte prévoit l'entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2021 des modalités relatives au calcul du salaire journalier de

référence, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

TEXTE

*(NOR : MTRD2126383D)
JO, n° 228, 30 septembre 2021,
texte n° 18*

Question écrite n° 35285 du 22 décembre 2020 relative au chômage partiel dans le cadre d'une régie ou d'une délégation de service public

La réponse ministérielle rappelle que le Conseil d'État et le législateur sont venus récemment préciser les règles d'éligibilité à l'activité partielle applicables à certains salariés d'employeurs publics. En premier lieu, le Conseil d'État, dans sa décision n° 432340 du 28 janvier 2021, a considéré qu'il résulte des dispositions relatives à l'activité partielle que les agents contractuels exerçant dans un service géré sous la forme d'une régie sans personnalité morale, en l'espèce un service de remontées mécaniques ou de pistes de ski, sont soumis à un régime de droit privé et peuvent donc de ce fait être placés en position d'activité partielle par leur employeur, sous réserve de l'adhésion de ce dernier au régime d'assurance chômage, le cas échéant en application du 1^o de l'article L. 5424-2 du code du travail. Il résulte donc que les régies sans personnalité morale gérant un service public industriel et commercial sont éligibles à l'activité

partielle pour les agents contractuels sous contrat de droit privé, et sous la réserve de leur adhésion à l'Unedic. D'autre part, l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée par l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 a permis d'ouvrir et de sécuriser temporairement l'éligibilité d'autres structures publiques à l'activité partielle. Il a ainsi ouvert le bénéfice du dispositif d'activité partielle aux salariés de droit privé des structures publiques suivantes : les employeurs mentionnés aux 3^o à 7^o de l'article L. 5424-1 du code du travail, les établissements publics à caractère industriel et commercial de l'État, les groupements d'intérêt public et les sociétés publiques locales. Ces structures peuvent bénéficier de l'activité partielle dès lors qu'elles exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Assemblée nationale,
7 septembre 2021, p. 6764*

CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr,
15 septembre 2021, 3 p.

Le code de la fonction publique sur la rampe de lancement

Le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a émis, le 9 septembre 2021, un avis favorable sur le projet d'ordonnance du gouvernement « portant codification de la partie législative du code général de la fonction publique ». Par la suite, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) rendra son avis sur ce projet d'ordonnance. Le futur code, avec 1400 articles, « va rassembler l'ensemble des dispositions statutaires générales relatives aux trois versants de la fonction publique et conduira à l'abrogation de nombreux textes, en particulier des 4 lois statutaires de la fonction publique ». Les dispositions de

ces lois sont ainsi réagencées au sein du code à l'intérieur de 9 livres : le premier porte sur les « droits, obligations et protections » des agents publics ; le deuxième sur le dialogue social ; le troisième sur le recrutement ; le quatrième sur la politique de ressources humaines ; le cinquième sur les parcours professionnels ; le sixième sur la durée et l'organisation du temps de travail ; le septième sur les rémunérations des agents publics ; le huitième sur la santé et la sécurité au travail ; le neuvième, enfin, rassemble des dispositions particulières à certains emplois publics.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Syndicat national des directeurs
généralistes de collectivités
territoriales, 2021, 40 p.

Le télétravail : restitution de l'atelier des Partenariats des Savoirs

Ce document propose une restitution d'un atelier sur le télétravail, organisé dans le cadre du « partenariat des savoirs » avec Randstad en 2020. Les travaux de cet atelier reposent à la fois sur une enquête menée en 2020 auprès de dirigeants publics et privés et sur une recherche complémentaire. Les auteurs constatent une convergence notable entre les réponses issues du privé et celles issues du public. Ces travaux ont pour objectif de servir de boîte à outils pour tous ceux qui souhaitent mettre en œuvre le télétravail

en repérant les bonnes pratiques managériales et en expliquant les fondements. Le projet de télétravail est une opportunité pour la qualité du travail, la performance de son organisation et le renforcement du collectif. Il permet de « projeter les organisations publiques et privées dans l'avenir, en redonnant du sens aux tâches demandées aux salariés/agents, en leur accordant l'autonomie nécessaire pour être réellement impliqués et motivés dans leur travail » concluent les auteurs.

REVUE DE PRESSE

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

Les agents publics plus nombreux à travailler le dimanche que les salariés du privé

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail publie une série de données permettant de comparer la part de ce travail dominical dans le secteur public et

dans le secteur privé. En 2020, près d'un tiers des agents publics ont travaillé « au moins » un dimanche au cours d'une période de quatre semaines, contre 13,6 % chez les salariés du secteur privé.

REVUE DE PRESSE

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

Emmanuel Gros : « La révolution du télétravail se fera progressivement dans les collectivités »

Dans cette interview, Emmanuel Gros, Directeur général des services de la ville de Vannes (Morbihan) et premier vice-président national du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), s'exprime sur la mise en œuvre du

télétravail au sein des collectivités. Il évoque notamment la nécessité de former les élus locaux à cette question ainsi que la mise en place d'une « indemnité télétravail » dans les collectivités.

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial,
n° 1732, 31 août 2021, pp. 6-7

Le premier accord collectif sur le télétravail

La ministre de la transformation et de la fonction publiques et les employeurs territoriaux et hospitaliers ont signé, en juillet dernier, avec les organisations syndicales un accord sur le télétravail. Ce mode de travail favorable aux employeurs et aux agents publics contribue simultanément à l'attractivité du secteur public, à la préservation de l'environnement et

à un meilleur équilibre entre les territoires. L'accord régleme l'accès au télétravail et les tiers lieux. Par ailleurs, le télétravail pouvant être source de risques psychosociaux, les employeurs sont invités à mettre en place des mesures de prévention. Enfin, le protocole consacre le droit des agents à la déconnexion.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr,
20 septembre 2021

Les sept avantages du retour au bureau

Dans cette tribune, Jésus de Carlos, co-secrétaire général de l'UFICT Fédération CGT des services publics, analyse les multiples avantages du retour au bureau après plusieurs mois de télétravail et de relation à distance liés à la pandémie et au développement du numérique.

1. Le sens du travail se définit dans un espace commun,
2. L'innovation est produite par les interactions humaines,

3. La culture territoriale est un apprentissage au quotidien,
4. La transformation du travail favorise la continuité du service,
5. La créativité et l'imagination au cœur du travail réel,
6. Encadrer le télétravail pour limiter les RPS,
7. Les relations humaines réduisent la conflictualité.

DIALOGUE SOCIAL

REVUE DE PRESSE

La lettre de l'employeur territorial,
n° 1731, 24 août 2021, pp. 6-7

Les modalités de conclusion d'accords collectifs

Ce dossier détaille les nouvelles modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique fixées par le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021. Il fait le point sur les domaines pour lesquels des accords opposables sont possibles, les participants à la négociation, le

calendrier prévu de mise en œuvre des mesures ainsi que les conditions de révision des accords. Il précise également les modalités d'organisation possible des réunions à distance.

→ Voir aussi les IAJ de septembre 2021, p. 26-31

REVUE DE PRESSE

*Acteurs publics.fr,
22 septembre 2021, 4 p.*

Les prochaines élections professionnelles de la fonction publique se tiendront le 8 décembre 2022

Les prochaines élections professionnelles de la fonction publique se tiendront le 8 décembre 2022. Parmi les principaux enjeux de ces élections : la généralisation du vote

électronique dans le versant État, la mise en place des nouvelles instances de dialogue social et l'incertitude de la participation.

DISCIPLINE

JURISPRUDENCE

*Cour administrative d'appel de
Douai, 24 juin 2021, M. D., req n°
20DA00704*

Exclusion temporaire de fonctions

Est proportionnée la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois prononcée à l'encontre d'un agent ayant tenu publiquement des propos portant sur un différend interne au cours d'un évènement important d'un conservatoire,

alors même que son directeur lui avait expressément demandé de ne pas le faire. De tels faits révèlent une méconnaissance par l'agent de ses obligations déontologiques, notamment son devoir de réserve et d'obéissance hiérarchique.

DROITS ET OBLIGATIONS

TEXTE

*Défenseur des droits,
26 août 2021, 7 p.*

Décision du Défenseur des droits n° 2021-229 du 26 août 2021 relative à la discrimination d'un agent public en raison de son état de santé

Dans cette décision, la Défenseure des droits retient que le refus d'un centre hospitalier de placer un aide-soignant en position d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour Covid-19 alors qu'il en remplissait les conditions, pour le placer en congé de maladie ordinaire, constitue une discrimination en

raison de son état de santé, ces refus conduisant notamment à une perte de rémunération. Elle recommande à la direction du CHU de réexaminer la demande de l'intéressé de bénéficier d'une ASA rétroactivement avec rétablissement de sa rémunération.

JURISPRUDENCE

*Cour administrative d'appel
de Paris, 19 mars 2021,
Ville de Paris, req n° 20PA01082*

L'octroi du bénéfice de la protection fonctionnelle

Le bénéfice de la protection fonctionnelle ne peut être accordé que lorsqu'une action a été intentée contre l'agent à la date à laquelle la collectivité se prononce sur une telle demande. Par ailleurs, la circonstance que l'agent ait joint à sa demande de protection fonctionnelle, formulée uniquement pour une instance juridictionnelle

susceptible d'être introduite à la suite de la plainte d'un usager, une plainte pour diffamation qu'il a présentée à l'encontre de ses collègues parmi d'autres documents annexés au dossier ne permet pas de considérer que cette demande était également présentée sur ce fondement.

JURISPRUDENCE

Cour administrative d'appel de Lyon, 17 juin 2021, M. E., req n° 19LY01016

Réquisition illégale d'un agent public dans le cadre d'une grève

Si le maire d'une commune peut légalement donner l'instruction à des agents d'un EHPAD souhaitant faire grève d'être en service un jour de grève, dans le but d'assurer le maintien d'un effectif suffisant pour garantir la sécurité et la dignité des résidents et la continuité des soins, il ne peut toutefois prendre que les mesures imposées par l'urgence et proportionnées à ces nécessités de

service public. Ainsi, l'arrêté portant désignation d'un agent pour assurer son service en plus de la présence de onze autres agents, mobilisant ainsi un effectif supérieur à celui du fonctionnement normal de l'établissement sans justifier qu'une telle mobilisation était nécessaire, porte une atteinte disproportionnée au droit de grève garanti par la Constitution.

REVUE DE PRESSE

Actualités sociales hebdomadaires, n° 3224, 10 septembre 2021, pp. 18-21

Liberté de religion et laïcité dans le service public

Suite à la promulgation de la loi confortant le respect des principes de la République, dite « loi contre le séparatisme », ce dossier fait le point sur les évolutions de la législation en matière de neutralité du service public. Il revient sur ce principe de

neutralité en s'intéressant, d'une part, aux personnes travaillant ou bénéficiant d'un service public et, d'autre part, aux lieux accueillant un service public. Par ailleurs, les principes de la laïcité dans les structures de droit privé sont rappelés.

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique – fonctions publiques, n° 5, septembre-octobre 2021, pp. 247-254

Sur la notion d'activité accessoire du fonctionnaire (ce clair-obscur du contrôle déontologique)

Cette étude vise à éclaircir les principales difficultés juridiques que soulève le régime de cumul d'activités des agents publics. Pour cela, elle définit les critères cumulatifs du caractère

accessoire de l'activité, identifie la nature de celle-ci comme l'exécution d'un acte déterminé et relève la possibilité, pour une administration, de confier une telle activité à ses agents.

REVUE DE PRESSE

Revue du droit public, n° 4, juillet-août 2021, pp. 895-906

La déontologie un pouvoir masqué

Yves Gaudement, l'auteur de cet article, souligne qu'aujourd'hui la déontologie est présente dans toutes les administrations publiques. Il s'interroge sur les conséquences de cette expansion universelle de la déontologie dans

l'administration et bien au-delà. Plus particulièrement, il se demande quels sont désormais les pouvoirs cachés qui sont en œuvre derrière le concept de déontologie.

DURÉE DU TRAVAIL

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale, 7 septembre 2021, p. 6748

Question écrite n° 35488 du 12 janvier 2021 relative au compte épargne-temps des agents publics territoriaux détachés d'office

M^{me} Typhanie Degois attire l'attention de M^{me} la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur le devenir du compte épargne-temps (CET) des fonctionnaires publics

territoriaux détachés d'office vers une entreprise privée. Elle lui demande si une procédure de monétisation des jours épargnés au sein du CET pourrait être mise en place à destination

des agents détachés d'office lors de l'ouverture de leurs droits à la retraite afin de respecter l'égalité de traitement avec les fonctionnaires territoriaux maintenus au sein de leur administration. La réponse ministérielle précise que s'agissant des droits à congés des fonctionnaires détachés d'office, l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par l'article 3 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, instaure le principe de la portabilité du compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité des agents publics entre versants de la fonction publique et ce, quelle que soit la position du fonctionnaire. Ainsi, en vertu de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale, l'agent public territorial détaché auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET, l'utilisation des droits ouverts étant régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil. Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires détachés d'office lors de leur réintégration dans la fonction publique. S'agissant de la situation des fonctionnaires territoriaux détachés d'office et radiés des cadres sans réintégration dans la fonction publique, en application des dispositions des articles 4 et 5 du décret n° 2004-878 précité, l'organe délibérant a la possibilité de prévoir

par délibération l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le CET dès lors que le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze jours. Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à quinze, l'agent public ne peut les utiliser que sous forme de congés, il s'agit d'une règle applicable dans les trois versants de la fonction publique. Le gouvernement n'entend pas faire évoluer la réglementation sur ces deux points. Par ailleurs, l'article 15-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux prévoyant qu'en cas de détachement d'office le fonctionnaire doit être informé par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil, l'agent public a la possibilité de solder son CET avant son départ en détachement. De plus, le détachement d'office s'accompagne de certaines garanties en cas de radiation des cadres. Le fonctionnaire bénéficie ainsi, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, de l'indemnité de départ prévue par l'article 15-5 (3°) du décret du 13 janvier 1986 précité. Par conséquent, le gouvernement n'envisage pas de dispositions spécifiques relatives aux droits à congés accumulés sur les CET des fonctionnaires territoriaux détachés d'office radiés des cadres, ce sujet ne pouvant au demeurant être examiné que dans le cadre d'une approche commune aux trois versants de la fonction publique.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Droit social, n° 9, septembre 2021, pp. 715-718

L'astreinte à la lumière de la directive n° 2003/88/CE ou la jurisprudence du trébuchet

Commentaire de deux arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 9 mars 2021, req n° C-580/19 et C-344/19, relatifs aux modalités de prise en compte des périodes de garde comme temps de travail. Au regard de l'article 2 de la directive n° 2003/88/

CE, la CJUE considère que seules des conditions objectivement et significativement contraignantes, empêchant le travailleur de gérer son temps personnel, peuvent permettre une telle qualification. Dans le cas contraire, le temps d'astreinte est du temps de

repos. Ainsi, elle invite les juges à s'interroger sur la place des repos et de la charge psychologique du travail qui

pourraient être les nouveaux leviers pour qualifier l'astreinte comme temps de travail.

EMPLOIS FONCTIONNELS

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 9 septembre 2021,
p. 5303*

Question écrite n° 23817 du 15 juillet 2021 relative aux conditions de recrutement d'un directeur général des services dans une commune de plus de 2 000 habitants

M. Loïc Hervé attire l'attention de M^{me} la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les conditions de recrutement d'un directeur général des services (DGS) dans une commune de plus de 2 000 habitants. Il lui demande de bien vouloir préciser, dès lors que les critères relatifs aux fonctions et missions exercées et aux seuils démographiques sont remplis, si la commune est tenue de créer l'emploi fonctionnel de DGS, s'agissant d'un emploi de direction constitutif d'un emploi fonctionnel de DGS. La réponse ministérielle précise que les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par les collectivités territoriales ou établissements publics sont limitativement énumérés par la loi et sont plus précisément régis par les articles 47 et 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ces emplois sont à distinguer des emplois qui aux termes de l'article 48 de la même loi sont classés par les statuts particuliers, par grade, à l'intérieur de chaque cadre d'emplois. En application du principe constitutionnel de libre administration, les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics disposent d'une liberté de création des

emplois dans le cadre fixé par la loi et aucune disposition législative ne fixe d'obligation de création d'un emploi de direction des services. S'agissant des recrutements sur emplois fonctionnels, le recrutement par voie de détachement d'un fonctionnaire sur un emploi de DGS ne nécessite pas de mutation préalable. Néanmoins, conformément à l'article 3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, le détachement implique nécessairement une demande du fonctionnaire. Ainsi, le Conseil d'État a été amené à censurer un détachement prononcé par une autorité territoriale en l'absence de demande du fonctionnaire concerné (Conseil d'État du 2 mai 1994, req. n° 143547). Par ailleurs, en l'absence de demande de détachement, le fonctionnaire concerné ne pourra pas être recruté pour occuper l'emploi fonctionnel de DGS. Enfin, en vertu des dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel de direction n'est possible que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

REVUE DE PRESSE

*La Lettre du cadre territorial,
n° 550, août-septembre 2021,
pp. 66-68*

Création et nomination : le grand flou des emplois fonctionnels

La gestion des emplois fonctionnels, notamment les règles de création et de nomination, entraînent un

contentieux important. L'auteur de cet article rappelle les règles jurisprudentielles en la matière.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

TEXTE

Communiqué de presse du CSFPT
du 29 septembre 2021

Séance du CSFPT du 29 septembre 2021

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 29 septembre 2021, sous la présidence de Philippe Laurent, maire de Sceaux. 8 projets de textes officiels et 2 rapports en autosaisine du CSFPT étaient à l'ordre du jour de cette séance. Le premier rapport est consacré à la filière sapeurs-pompiers. Le CSFPT formule 7 propositions pour une réforme de la filière sapeurs-pompiers professionnels, principalement pour les catégories C et B, mais aussi pour la catégorie A, Service de santé et de secours médical (SSSM) compris. Il est proposé que tous les sapeurs-pompiers soient sur des échelles indiciaires normées de la fonction publique territoriale. Par ailleurs, le schéma proposé dans le cadre de ce rapport est organisé autour d'une structuration en trois grades, en tout point comparable aux autres filières. Ce rapport a fait l'objet d'un vote unanimement favorable, avec une abstention de la part des membres du CSFPT. Le second document est un complément à la note de problématique du CSFPT de novembre 2018 intitulée « *Instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et un maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale* ». Les grands axes des préconisations de ce rapport sont l'instauration d'un droit opposable pour les agents territoriaux, la mise en œuvre d'un dispositif piloté paritairement, le rôle pivot du conseil en évolution professionnelle, la mise en place d'un fonds dédié géré paritairement et un suivi nécessaire pour la pérennité du dispositif. Ce rapport a fait l'objet d'un vote unanimement favorable (8 abstentions) de la part des membres du CSFPT. Concernant les textes, le premier est un projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ce projet de

30 juin 2021, a de nouveau reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (13) du collège des employeurs et avis défavorable unanime (19) du collège des organisations syndicales. Le texte suivant est un projet de décret portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ce projet de texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (13) du collège des employeurs, 14 avis défavorables et 5 abstentions du collège des organisations syndicales. Le troisième texte est un projet de décret modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale. Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022, modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale en, d'une part, fusionnant les deux classes du premier grade et, d'autre part, faisant bénéficier les intéressés de nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois en A-type. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (11) du collège des employeurs, 12 avis favorables et 7 abstentions du collège des organisations syndicales. Le quatrième texte est un projet de décret modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (11) du collège des employeurs, 12 avis favorables et 7 abstentions du collège des organisations syndicales. Le texte suivant est un projet de décret portant statut particulier

du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux. Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022, définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (10) du collège des employeurs, 12 avis favorables et 7 abstentions du collège des organisations syndicales. Le sixième texte est un projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux. Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022, définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (10)

du collège des employeurs, 10 avis favorables et 9 abstentions du collège des organisations syndicales. Le texte suivant est un projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale. Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022, fixe l'échelonnement indiciaire du corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale (FPT) après leur reclassement en catégorie B dans le cadre de la mise en œuvre des accords du Ségur de la santé. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (10) du collège des employeurs, 12 avis favorables et 7 abstentions du collège des organisations syndicales. Le dernier texte est un projet d'arrêté fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (2) du collège des employeurs, 8 avis favorables et 11 abstentions du collège des organisations syndicales

POSITIONS

TEXTE

(NOR : SSAA2124242A) JO, n° 210,
9 septembre 2021, texte n° 5

Ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel

Cette ordonnance définit les conditions de recrutement des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel ainsi que de déterminer leurs conditions d'emploi. L'article 1^{er} fixe le cadre légal des conditions d'honorabilité auxquelles les encadrants du service national universel devront satisfaire. Ils ne pourront participer à la préparation et à l'encadrement des séjours de cohésion du service national universel qu'en l'absence de condamnation définitive pour crime ou délit mentionnés à l'article

L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles, dans les conditions précisées par ce même article. L'article 2 prévoit la création d'un congé spécial avec traitement pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, qui souhaitent accomplir une période d'activité en qualité de personnel encadrant du service national universel d'une durée maximale de soixante jours par année. Ce congé pourra être octroyé sous réserve des nécessités du

service. L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est modifié pour adapter ce congé spécial avec traitement à la situation des agents contractuels territoriaux. L'article 2 permet, par ailleurs, le recours à la mise à disposition des administrations

de l'État de personnels de droit privé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel. La durée cumulée totale des mises à disposition ne peut être supérieure à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

REVUE DE PRESSE

Cour des comptes, 2021, 82 p.

La rémunération des agents publics en arrêt maladie

À la demande de la commission des finances de l'Assemblée nationale, la Cour des comptes a enquêté sur la rémunération des agents publics en arrêt maladie. La Cour constate que les arrêts de travail des agents de la fonction publique connaissent depuis plusieurs années une nette tendance à la hausse. Le nombre moyen de jours par agent a ainsi augmenté de 21 % en cinq ans, entre 2014 et 2019. Cette augmentation concerne les trois versants de la fonction publique. La fonction publique territoriale est très touchée par le phénomène : en 2019, 6,7 % des agents territoriaux ont été absents pour raison de santé au moins un jour au cours d'une semaine donnée. La Cour des comptes rappelle que ces arrêts fréquents ont des conséquences négatives à la fois sur le fonctionnement, l'efficacité, l'image et les coûts du service public. Par ailleurs, son avis est « *mitigé* » sur l'efficacité de la journée de carence qui a été réintroduite en 2018 dans la fonction publique. La

Cour des comptes formule plusieurs recommandations dont une amélioration des processus de gestion des arrêts et préconise la mise en place d'actions pour « *infléchir l'évolution des arrêts de courte durée* » dont la prise en compte des « *petits arrêts* » dans la modulation du régime indemnitaire. Outre des mesures de responsabilisation financière des agents et de meilleure organisation des contrôles, la Cour des comptes recommande « *un renforcement de la responsabilisation managériale des cadres publics et des professionnels de santé* » ainsi que le renforcement des actions de prévention pour éviter la diffusion des maladies sur le lieu de travail. Enfin, la Cour estime qu'il convient d'amplifier la dématérialisation des flux de données, notamment via la déclaration sociale nominative (DSN), et des pièces justificatives des arrêts de travail et de mettre plus rapidement à disposition des employeurs des données statistiques pour les aider à piloter.

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 37, 13 septembre 2021, pp. 3-5

La nouvelle formule du congé de paternité dans la fonction publique : un droit étendu pour un succès plus que probable

Le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 instaure la réforme du congé de paternité dans la fonction publique, en application de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Il définit les délais de prévenance de l'employeur

public, précise les possibilités de fractionnement de la prise de la partie non obligatoire du congé et fixe à 6 mois le délai de prise de ce congé à la suite de la naissance de l'enfant. Ce nouveau régime s'applique aux naissances survenues à compter du 1^{er} juillet 2021.

RÉMUNÉRATION, INDEMNISATION, AVANTAGE EN NATURE

TEXTE

(NOR : TFPF2124892D)
JO, n° 228, 30 septembre 2021,
texte n° 59

Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Ce décret augmente à compter du 1^{er} octobre 2021 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum

de traitement, aujourd'hui fixé à l'indice majoré 309 (soit indice brut 244), à l'indice majoré 340 correspondant à l'indice brut 367.

TEXTE

(NOR : MTRT2127992A)
JO, n° 228, 30 septembre 2021,
texte n° 20

Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Cet arrêté porte, à compter du 1^{er} octobre 2021, le montant du salaire minimum de croissance national (SMIC) brut horaire à 10,48 €, soit 1 589,47 € mensuels sur la base de la

durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. L'augmentation est de 2,20 %. En outre, le minimum garanti s'établit à 3,73 € au 1^{er} octobre 2021.

JURISPRUDENCE

Tribunal administratif de Lyon,
19 juillet 2021, Syndicat SUD
collectivités territoriales 69,
req n° 2004043

Le cumul d'une prime de responsabilité et du Rifseep

La prime de responsabilité des agents occupant un emploi de direction n'est pas au nombre de celles cumulables avec le RIFSEEP ou, en tout état de cause et s'agissant de la fonction publique territoriale, qui sont

susceptibles de leur être assimilées. Ainsi, est illégale une délibération instaurant le RIFSEEP au bénéfice de ses agents en tant qu'elle prévoit le maintien de son bénéfice pour les agents occupant un emploi de direction.

REVUE DE PRESSE

Caisse nationale de solidarité
pour l'autonomie, 2021, 22 p.

Dispositif de soutien aux professionnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile

L'article 47 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit qu'afin de contribuer à l'attractivité, à la dignité et à l'amélioration des salaires des métiers des professionnels des services d'accompagnement et d'aide à domicile auprès des personnes âgées et des personnes handicapées, mentionnés à l'article L. 312-1 du code

de l'action sociale et des familles, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) verse une aide aux départements finançant un dispositif de soutien à ces professionnels. Dans ce cadre, la CNSA publie un vademecum pour aider les conseils départementaux dans la mise en œuvre de ces revalorisations salariales.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 21 septembre 2021

L'indice minimum des fonctionnaires aligné sur le SMIC

À l'occasion de l'ouverture de la conférence sur les perspectives salariales, le 21 septembre dernier, la ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé que l'indice minimum de traitement des agents publics serait relevé au 1^{er} octobre pour

atteindre le niveau du Smic. L'indice majoré minimal de traitement devrait ainsi passer de 330 à 340. « Dès le 1^{er} octobre, un agent de catégorie C dans cette situation touchera 37 euros supplémentaires de traitement par mois », énonce un communiqué du ministère.

Cette mesure fera l'objet d'un décret présenté en Conseil des ministres le 29 septembre prochain. La ministre a également annoncé le lancement d'un cycle de concertation salariale qui s'étalera jusqu'au mois de février 2022 avec pour ambition de « remettre à plat tout ce qui pose question dans le système de carrières et de rémunération des agents publics ». Parmi les chantiers annoncés figurent le relèvement du bas de la grille salariale pour tenir compte de l'inflation et le redessinement des grilles pour qu'elles soient plus lisibles et favorisent la

progression des carrières. Selon les syndicats, ces mesures auraient pour conséquence un tassement des grilles de la catégorie B. Par ailleurs, la concertation prévue devrait porter sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équité de rémunération entre les métiers et les filières, l'attractivité et le système de carrières, ainsi que sur les agents contractuels. Les deux garants désignés pour le cycle de négociations seront chargés de « faire la synthèse des propositions issues des travaux ».

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

Instruction relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

TEXTE

(NOR : 21-014583-D)
La Gazette.fr, 29 septembre 2021

Cette instruction appelle l'attention des préfets sur la mise en œuvre de plusieurs dispositions prioritaires au sein des collectivités territoriales : la suppression des régimes dérogatoires aux 1 607 heures ; le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

(Rifseep) ; le recours aux vacataires et les risques contentieux associés ; la réforme des instances de dialogue social ; la mise en œuvre des plans d'actions « égalité professionnelle » dans les collectivités de plus de 20 000 habitants ; l'ouverture des négociations locales relatives à la mise en œuvre du télétravail.

Baromètre RH des collectivités locales/politiques RH : fédérer pour préparer l'avenir

REVUE DE PRESSE

Randstad, 2021, 12 p.

L'année 2021 est marquée par des difficultés de recrutement au sein des collectivités territoriales. Quatre collectivités locales sur dix déclarent avoir eu du mal à recruter des agents du fait du manque de candidatures sur certains postes, d'une rémunération peu attractive ou d'une inadéquation entre le poste et les candidatures. Afin de renforcer leur attractivité, 33 % des employeurs territoriaux mobilisent le levier financier, 28 % mettent en avant le projet de territoire

et 25 % revendiquent l'instauration de mesures d'équilibre entre les temps de vie. Par ailleurs, le baromètre fait le point sur les quatre chantiers à forts impacts sur le pilotage RH des collectivités et leur organisation du travail à traiter avant 2023 : le temps de travail, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), les lignes directrices de gestion (LDG) et le télétravail.

REVUE DE PRESSE

*La Lettre du cadre territorial,
n° 550, août-septembre 2021,
pp. 24-34*

Intelligences, le nouveau prisme

Ce dossier s'intéresse aux nouvelles intelligences au sein des collectivités territoriales ; intelligence collective, émotionnelle, voire adaptative. Il s'interroge à la fois sur l'enjeu de leur développement et les nouvelles compé-

tences à développer, en particulier de la part des managers. Sont abordés les bénéfices à tirer de ces nouveaux outils, mais aussi les écueils possibles ainsi qu'un tour d'horizon de la mise en pratique de ces concepts. ●



www.cig929394.fr/publications/bip

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





ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

(NOR : TFPF2124801D)
JO, n° 222, 23 septembre 2021,
texte n° 28

Décret n° 2021-1216 du 22 septembre 2021 fixant la liste des corps et cadres d'emplois dont les membres peuvent être nommés auditeurs au Conseil d'État et à la Cour des comptes

Ce décret fixe la liste des corps et cadres d'emplois d'un niveau comparable à celui des administrateurs de l'État, dont les membres justifiant d'au moins deux ans de services publics effectifs en cette qualité

peuvent être nommés auditeurs au Conseil d'État ou à la Cour des comptes en application de l'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.

TEXTE

(NOR : TFPF2124083D)
JO, n° 210, 9 septembre 2021,
texte n° 23

Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État

Au bénéfice des agents civils et militaires de l'État, ce décret fixe le champ d'application du dispositif de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé et définit les modalités de calcul du montant de remboursement. Il détermine

également les modalités de versement et de contrôle de ce remboursement partiel. Ce décret est pris pour l'application des dispositions du II de l'article 4 de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

TEXTE

(NOR : E2121163A)
JO, n° 213, 12 septembre 2021,
texte n° 3

Arrêté du 16 juillet 2021 fixant le cahier des charges relatif au continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation concernant la laïcité et les valeurs de la République

Cet arrêté fixe le cahier des charges relatif au continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et

d'éducation concernant la laïcité et les valeurs de la République.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée nationale,
13 avril 2021, p. 3284

Question écrite n° 34506 du 1^{er} décembre 2020 relative aux difficultés de recrutement d'AESH et d'AVS en milieu scolaire

M^{me} Émilie Chalas interpelle le gouvernement sur la question des moyens mis en œuvre pour faire face aux difficultés de recrutement des personnels accompagnant les élèves en situation

de handicap (AESH). Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports rappelle que le gouvernement a fait de la scolarisation des élèves en situation de handicap une priorité

du quinquennat. Afin d'accompagner au mieux un nombre croissant d'élèves en situation de handicap au sein des écoles, la circulaire n° 2019-088 du 5 juin 2019 pour une école inclusive a initié la mise en œuvre de nombreuses actions en faveur des élèves en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers. Un service départemental de l'école inclusive, installé dans chaque Direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), est chargé notamment de la gestion des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). Cette nouvelle organisation départementale a permis le déploiement de pôles inclu-

sifs d'accompagnement localisé (PIAL) dont l'objectif est de coordonner les moyens d'accompagnement humains en fonction des besoins des élèves en situation de handicap. En parallèle, le ministère s'est engagé dans un mouvement de recrutement massif des AESH qui, depuis la rentrée scolaire 2019 et la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, bénéficie d'un contrat de droit public d'une durée de trois ans, renouvelable une fois avant l'accès à un contrat à durée indéterminée. Enfin, la loi n° 2020-1721 de finances pour 2021 prévoit 4 000 nouvelles créations d'emplois d'accompagnants pour la rentrée 2021.

TEXTE

*JO Sénat, 9 septembre 2021,
p. 5299*

Question écrite n° 20651 du 11 février 2021 relative au dispositif de durée maximale d'occupation d'un emploi dans la fonction publique

M. Jacques Fernique attire l'attention de M^{me} la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur l'article 25 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 qui institue le principe de la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Plus précisément, il souhaite savoir sur quel fondement juridique seront définies la mission temporaire, l'instance d'affectation et l'affectation en grade à l'issue de la durée maximale d'occupation d'emploi envisagée dans l'article 25 III de la loi n° 2019-828 précité. La réponse ministérielle indique que l'instauration d'une durée maximale pour certains emplois de la fonction publique n'a pas d'impact sur le droit des fonctionnaires à recevoir une affectation. Le fonctionnaire ayant accompli la durée maximale d'occupation de son emploi a donc vocation à être affecté sur un poste correspondant à son grade conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette affectation est sans incidence sur le corps d'appartenance de l'agent et sur les emplois qu'il a vocation à occuper. Si le principe d'affectation au sein de l'administration de rattachement est la règle, le fonctionnaire a

également la possibilité d'effectuer une mobilité, par exemple par la voie d'un détachement, ou de prendre une disponibilité, voire un congé parental s'il y est éligible à l'échéance d'occupation de son emploi. Les dispositions sur les durées maximales s'inscrivent dans le cadre existant : elles n'introduisent pas de nouvelles positions administratives et n'entraînent aucun vide juridique. Il convient de préciser que le Conseil d'État a été amené à statuer sur ces questions et a conclu à l'irrecevabilité des requêtes. Il importe enfin de rappeler qu'un décret de novembre 2019 prévoit des dispositions d'accompagnement de l'agent : avant l'arrivée de l'échéance de la durée maximale d'occupation d'un poste, l'agent concerné pourra bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin de pouvoir retrouver un emploi à l'issue de celle-ci. Cet accompagnement peut notamment prendre la forme d'entretiens programmés pour envisager les suites du parcours ou d'une priorité subsidiaire, qui permet à l'agent concerné d'accéder plus facilement à un poste qui lui convient et de poursuivre sa carrière, de passer des concours ou de bénéficier, le cas échéant et en conformité avec le statut particulier de son corps, d'une promotion interne.

REVUE DE PRESSE

*Direction interministérielle
du numérique, 2021, 83 p.*

Rapport : évaluation des besoins de l'État en compétences et expertises en matière de donnée

Ce rapport présente les besoins de l'État en ressources humaines pour mettre en œuvre sa politique publique de la donnée, notamment parmi les métiers suivants : data analysts, datascientists, data engineers, data architects... La mission estime que les effectifs d'experts de données devront augmenter

de 20 % d'ici 2023. La mission formule 12 propositions pour renforcer le vivier de compétences au sein de l'État : dynamiser la gestion de carrière, développer le partage d'expérience entre pairs et faire bénéficier un maximum d'administrations de l'expertise des services statistiques.

REVUE DE PRESSE

*Direction interministérielle
du numérique, 2021, 39 p.*

Baromètre numérique de l'agent : résultats 2021

La Direction interministérielle du numérique (Dinum) a présenté les résultats de sa dernière enquête menée auprès des agents publics des ministères et services déconcentrés sur la qualité de leur environnement de travail numérique. Les points positifs précisés dans l'enquête sont l'adaptation des ministères à l'essor du télétravail avec la crise sanitaire et l'amélioration

des outils bureautiques mis à disposition (messagerie, visioconférence). Cependant, en raison de la hausse de l'équipement et du télétravail, les agents de l'État sont un peu moins nombreux à se sentir à l'aise avec leur environnement de travail numérique et souhaiteraient plus d'assistance et de formation pour mieux maîtriser ces outils.

REVUE DE PRESSE

*Stats rapides, septembre 2021,
12 p.*

Les recrutements de fonctionnaires de l'État en 2019

Une note de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise qu'en 2019, 54 698 postes ont été ouverts au recrutement dans les corps de fonctionnaires de l'État. Les recrutements externes constituent les trois quarts des postes offerts, les recrutements internes le quart restant. Le nombre de postes ouverts diminue de 14 % en 2019 (-8 800 postes entre 2018 et 2019). Cette diminution importante est principalement liée à la fin progressive du dispositif Sauvadet et des concours

réservés. Par ailleurs, la note stipule que seulement 47 % des personnes inscrites à un recrutement se sont présentées aux premières épreuves, que la sélectivité des recrutements dans la fonction publique de l'État s'élève en 2019 à 6,6 présents pour 1 admis sur la liste principale et que plus d'un quart (26 %) des recrutés aux concours externes ou uniques ont un niveau d'études supérieur à celui exigé lors de l'inscription. Enfin, la note précise qu'en 2019, 62 % des recrutés sont des femmes.

DOCUMENT ADMINISTRATIF / ACCÈS ET COMMUNICATION

REVUE DE PRESSE

*Commission d'accès aux
documents administratifs, 2021,
179 p.*

Rapport d'activité 2020

Ce rapport dresse un bilan de l'activité de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) pour l'année 2020. Le nombre de saisines de la Commission demeure très élevé (7 000 demandes), malgré

un contexte de crise sanitaire. Pour autant, selon le Président de la CADA, Jean-Luc Nevache, un nombre trop important de ces sollicitations (environ 40 %) ne sont pas justifiées car elles correspondent à des situations

ne posant pas de question juridique nouvelle et pour lesquelles les règles de communicabilité des documents sont clairement établies et parfaitement connues. Il indique qu'une action de sensibilisation et de pédagogie auprès des administrations et d'animation du réseau des personnes responsables de l'accès aux documents administratifs (PRADA) devra être développée en

priorité afin que le droit d'accès aux documents administratifs soit mieux connu et mieux respecté. Par ailleurs, le rapport 2020 se distingue des précédents par les nombreux avis liés à la pandémie de Covid-19. Ceux-ci reflètent la demande de transparence du public dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Décret n° 2021-1186 du 14 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-921 du 9 juillet 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

TEXTE

(NOR : ECHA2125533D)
JO, n° 215, 15 septembre 2021,
texte n° 19

Ce texte précise les modalités relatives à la représentation des employeurs au sein de la formation spécialisée en

matière d'égalité professionnelle du Haut Conseil à l'égalité.

Question écrite n° 19673 du 17 décembre 2020 relative au taux de nomination des femmes dirigeantes dans la fonction publique territoriale

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 9 septembre 2021,
p. 2983

La réponse ministérielle précise que le dispositif des nominations équilibrées tel que le prévoit l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 s'applique selon des modalités particulières au sein de la fonction publique territoriale afin de tenir compte des spécificités de ce versant de la fonction publique. L'appréciation du respect de l'obligation de primo-nomination de personnes de chaque sexe ne se fait pas annuellement mais à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives. Ainsi, tant en matière d'accès que d'occupation d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale, les résultats obtenus démontrent une constante amélioration depuis la mise en œuvre du dispositif. En effet, le pourcentage de femmes en fonction au sein des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale s'élève à 34 % en 2019 contre 32 % en 2018 et le taux de primo-nominations est passé de

35 % en 2016 à 47 % en 2019. Ces taux en hausse révèlent une appropriation significative du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux. Cette hausse constante du nombre de femmes en fonction permet d'établir un bilan positif de l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées. À cet égard, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a permis le renforcement du dispositif des nominations équilibrées en tenant compte des spécificités des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), notamment par le contrôle du respect de l'obligation légale portée à quatre nominations au lieu de cinq et l'abaissement du seuil d'application du dispositif aux communes et EPCI de 80 000 à 40 000 habitants. La ministre de la transformation et de la fonction publiques est pleinement mobilisée, aux côtés du gouvernement, et en lien avec les employeurs territoriaux,

pour que cette priorité soit pleinement appliquée, afin de briser effectivement le plafond de verre dans la fonction

publique, qui se doit d'être exemplaire en la matière.

ÉLUS LOCAUX

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*JO Sénat, 2 septembre 2021,
p. 5116*

Question écrite n° 22956 du 20 mai 2021 relative à la prévention des conflits d'intérêts pour les élus locaux

M^{me} Sonia de La Provôté attire l'attention de Mme la ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, au sujet de la prévention des conflits d'intérêts pour les élus locaux. La réponse ministérielle rappelle que le législateur a entendu prévenir les conflits d'intérêts par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. En application de l'article

1^{er} de cette loi, les personnes titulaires d'un mandat électif local ainsi que celles chargées d'une mission de service public sont ainsi tenues d'exercer leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité et de veiller à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Sont également présentées plusieurs jurisprudences relatives à cette question.

FINANCES PUBLIQUES/ FINANCES LOCALES

REVUE DE PRESSE

*Bulletin d'information statistique
de la DGCL (BIS), n° 158,
septembre 2021, 8 p.*

Les finances des collectivités locales en 2021 selon leurs budgets primitifs

Cette étude analyse les données budgétaires des collectivités locales à partir des budgets primitifs votés en début d'année 2021. Ainsi, selon leurs budgets primitifs, les collectivités locales prévoient d'augmenter leurs dépenses de fonctionnement de + 2,4 % en 2021. Les recettes de fonctionnement progresseraient moins vite que les dépenses (+ 1,5 %). Les

frais de personnel augmenteraient de 1,8 %. L'épargne brute qui s'en dégage diminuerait une nouvelle fois en 2021, mais moins qu'en 2020 (- 3,9 %, après - 10,8 %). Concernant, les dépenses d'investissement, elles reprendraient en 2021 (+ 8,8 %) après une chute de 6,2 % en 2020. La reprise s'observerait dans tous les niveaux de collectivités.

REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique-
administrations et collectivités
territoriales, n° 37, 13 septembre
2021, pp. 34-37*

Données budgétaires communales, site internet et citoyen : éclairage de ce triptyque par le juge financier

Depuis 2016 et la publication de la « loi Notre » les collectivités territoriales sont incitées par le législateur à diffuser à leur administrés, sur leur portail internet, une information claire et complète concernant leurs données budgétaires. Or, les multiples contrôles

de gestion menés à ce sujet depuis 5 ans par les chambres régionales et territoriales des comptes ont montré une information du public encore à parfaire que ce soit quantitativement ou qualitativement.

REVUE DE PRESSE

*Acteurs publics.fr,
14 septembre 2021, 5 p.*

Responsabilité des gestionnaires publics : une ordonnance en vue

La refonte du régime de responsabilité des gestionnaires publics sera actée par ordonnance dans le cadre du projet de loi de finances pour 2022. Le projet de loi contient, en effet, une habilitation à légiférer par ordonnance pour créer un régime unifié de responsabilité des ordonnateurs et comptables publics pour les fautes les plus graves. Le

régime de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics est remplacé par un nouveau régime de sanctions. La séparation ordonnateur-comptable est maintenue. Le projet de loi instaure également une organisation juridictionnelle pour juger les infractions au sein de la Cour des comptes.

HANDICAP

REVUE DE PRESSE

*Fonds pour l'insertion des
personnes handicapées
dans la fonction publique,
2021, 5 p.*

Revisiter les modes de travail

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a analysé l'impact de la crise sanitaire sur la vie professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment en situation de télétravail. Il soumet quatre

propositions concrètes à destination des DRH des employeurs publics afin de leur permettre d'accompagner au mieux les agents en situation de handicap qu'ils soient en télétravail ou lors de leur retour en présentiel.

REVUE DE PRESSE

*Fonds pour l'insertion des
personnes handicapées
dans la fonction publique,
2021, 39 p.*

Rapport annuel 2020 du FIPHFP : ensemble pour une fonction publique exemplaire

L'année 2020, marquée par le Covid-19, a été particulièrement difficile pour les personnes vulnérables, notamment celles en situation de handicap. Pour autant, le Covid-19 n'a pas eu d'impact négatif global sur l'emploi. En 2020, toutes fonctions publiques confondues, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 5,58 %. Il poursuit sa progression mais reste en deçà de l'objectif des 6 % fixé par la loi. La fonction publique territoriale enregistre le taux d'emploi légal le plus élevé avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6,70 % et constitue le seul versant de la

fonction publique à atteindre l'objectif des 6 %, contre 5,54 % dans la fonction publique hospitalière et 4,67 % dans la fonction publique de l'État. Ce rapport présente les dispositifs mis en place pour soutenir l'apprentissage, pour consolider durablement l'égalité des chances, pour renforcer et accélérer l'accessibilité numérique, pour favoriser le bien-être au travail et pour sensibiliser au handicap. Enfin, il présente l'action du Fonds dans les régions ainsi que les actions locales mises en œuvre en faveur d'une fonction publique plus inclusive.

LAÏCITÉ

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

*Droit social, n° 9, septembre 2021,
pp. 679-695*

Expression religieuse et relation de travail : les juges français et allemands au défi du droit de l'Union

Commentaire de deux arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne,

Grande Chambre, du 15 juillet 2021, aff. C-804/18 et C-341/19 relatifs à

l'interdiction du port de signes religieux en entreprise. Dans cet article, l'auteur retrace l'évolution du raisonnement tenu par les juges français et allemands pour traiter de l'expression

religieuse dans les relations de travail et les interrogations que soulève l'essor pris par le droit européen de la non-discrimination.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales Magazine, n° 224, septembre 2021, pp. 20-22

La sédentarité, la grande oubliée des maux du travail

Les entreprises prennent mal en compte la sédentarité au travail qui entraîne de nombreux problèmes de santé. Cet article présente des solutions

à mettre en œuvre afin d'inciter les salariés à bouger régulièrement pour préserver leur bien être et leur performance au travail.

RELATION ADMINISTRATION - USAGERS

REVUE DE PRESSE

Ministère de la transformation et de la fonction publiques, 2021, 236 p.

Rapport sur la mise en œuvre des engagements du CITP au 30 juin 2021

Ce rapport propose un bilan des chantiers engagés par le gouvernement dans le cadre du Comité interministériel de la transformation publique (CITP). Ces chantiers visent deux priorités : la nécessité de placer les citoyens au cœur de l'action publique et de libérer les énergies publiques au plus près

des usagers, dans les territoires. Le rapport rappelle pour chaque chantier les engagements pris, le bilan à date ainsi que les prochaines étapes. Des chapitres sont consacrés à la responsabilisation des agents publics et à la maîtrise des dépenses publiques.

RÉGIME DES ACTES

REVUE DE PRESSE

Revue du droit public, n° 4, juillet-août 2021, pp. 907-931

Les chartes administratives : aporie du droit souple

L'auteur de cet article note le passage, dans l'action administrative, d'un droit dur composé « *de moyens autoritaires, contraignants, impératifs et prescriptifs* » à un droit souple « *avec des*

moyens suggestifs, indicatifs, incitatifs et permissifs ». Il illustre cette évolution par la multiplication des documents élaborés dans de nombreux services publics, les chartes administratives.

RGPD / OPEN DATA

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La semaine juridique-administrations et collectivités territoriales, n° 35, 30 août 2021, pp. 25-29

Conciliation entre l'exigence de publicité d'un arrêté de nomination et le droit des données à caractère personnel

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 10 juin 2021, req. n° 431875 relatif à la publication du fondement juridique du recrutement d'un agent lorsqu'il a été engagé au titre des dispositions relatives à l'emploi des

travailleurs handicapés. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État concilie le droit des données personnelles à l'exigence de publicité relative à un arrêté de nomination dans la fonction publique.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique - droit administratif, n° 29, 6 septembre 2021, pp. 1696-1700

L'open data des décisions de justice se fera dans le respect de l'État de droit

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 5 mai 2021, req. n° 434502, relatif à la communication des décisions de justice. Dans cette affaire, le Conseil d'État rappelle que les documents qui se rattachent à la fonction juridictionnelle, et notamment les

jugements des juridictions judiciaires, n'ont pas le caractère de documents administratifs pour l'application du droit de communication des documents administratifs. Un opérateur privé ne peut donc pas en obtenir la communication massive.

TEMPS DE TRAVAIL

JURISPRUDENCE

Cour de cassation, 2 juin 2021, req n° 19-15.468, 19-15.469, 19-15.473

Temps de travail effectif

La seule circonstance que le salarié doit conserver avec lui, au cours de sa pause, son téléphone portable pour pouvoir au besoin répondre à une question urgente, ne suffit pas à caractériser

une obligation de rester à disposition de l'employeur ni à exclure que le salarié puisse vaquer à ses occupations personnelles.

VIDÉOSURVEILLANCE

JURISPRUDENCE

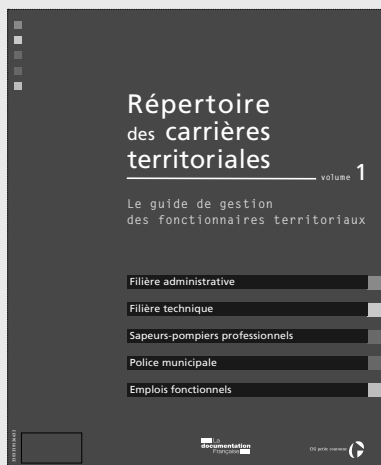
Cour de cassation, 23 juin 2021, Société Mazel, société à responsabilité limitée, req n° 19/13 856

Dispositifs de surveillance des salariés dans le cadre d'une sanction disciplinaire

Est attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, le fait de filmer en permanence l'employé d'un restaurant qui exerce seul son activité en cuisine. Les enregistrements issus de cette vidéosurveillance ne sont donc pas opposables au salarié à l'appui d'un licenciement pour motif disciplinaire. ●

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Le Guide de gestion des fonctionnaires territoriaux

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale



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



Hors-série des « Informations administratives et juridiques »

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État de l'année 2020

Ce hors-série présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

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

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

NOUVELLE
ÉDITION
2021



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique

territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

NOUVELLE
ÉDITION
2021



Guide pratique de gestion

Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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.

NOUVELLE
ÉDITION
2021

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française

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

La
documentation
Française

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

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

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