



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Procédure disciplinaire :
modalités d'accès aux procès-verbaux recueillis
au cours de l'enquête administrative**

● n° 6 - juin 2021





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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jacques Alain Benisti

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

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

STATUT COMMENTÉ

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

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2021

ISSN 1152-5908

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

Sommaire

n° 6 › juin 2021

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Le document unique d'évaluation des risques professionnels

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 20 Procédure disciplinaire : modalités d'accès aux procès-verbaux recueillis au cours de l'enquête administrative

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 27 Covid-19

33 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

53 À LIRE ÉGALEMENT

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Tous les employeurs privés ou publics doivent évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les agents. Cette évaluation doit être retranscrite dans un document unique, tenu à la disposition du personnel et des différents acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Elle sert de base à la définition des actions de prévention à mettre en œuvre pour garantir une meilleure protection de la santé et de la sécurité des agents.

Issue d'une directive européenne du 12 juin 1989⁽¹⁾ transposée dans le droit interne par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991⁽²⁾, l'obligation pour tous les employeurs, qu'ils soient privés ou publics, d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs est codifiée à l'article L. 4121-3 du code du travail. Les résultats de cette évaluation doivent être retranscrits dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), mis à jour régulièrement. Ce document d'analyse des facteurs d'exposition aux risques permet à l'employeur de mettre en œuvre des méthodes de travail et des plans d'actions de prévention destinés à garantir une meilleure protection de la santé et de la sécurité.

¹ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

² Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 portant transposition de directives européennes relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

À ce titre, l'employeur local est ainsi tenu d'identifier les situations dangereuses de chaque unité de travail de la collectivité, d'évaluer les dommages à la santé et à la sécurité susceptibles d'en résulter pour les agents. Le document unique, qui formalise les résultats de cette évaluation des risques, est mis à la disposition des agents de la collectivité ou de l'établissement et des acteurs opérationnels en matière de santé et de sécurité au travail.

Au regard de cette obligation, on indiquera que selon une analyse de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) publiée en 2016, dans la fonction publique de l'État et dans les collectivités territoriales, le DUERP n'est présent et actualisé que dans un établissement sur deux. Il l'est, en revanche, trois fois sur quatre dans les établissements de la fonction publique hospitalière, du fait notamment des risques chimiques et biologiques encourus par le personnel⁽³⁾.

Le dispositif législatif et réglementaire prévu par le code du travail relatif au document unique est rendu directement applicable aux collectivités territoriales et leurs établissements publics par renvoi des dispositions statutaires.

Pour les employeurs du secteur privé, une circulaire du 18 avril 2002 du ministère du travail a précisé les modalités de réalisation du DUERP⁽⁴⁾.

S'agissant du secteur public, l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009, signé par les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et les employeurs publics, a acté le principe d'une généralisation du DUERP comme outil privilégié pour la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels. Une circulaire de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du 28 mai 2013, publiée dans le prolongement de cet accord, a apporté des conseils aux employeurs locaux pour les aider à élaborer le DUERP⁽⁵⁾. Elle reprend, en les adaptant et les actualisant, les éléments méthodologiques précédemment exposés par le ministère du travail.

Plus récemment, l'accord national interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en

matière de santé au travail et de conditions de travail » du 10 décembre 2020 a dégagé plusieurs pistes d'évolution concernant notamment le DUERP (lire en fin de dossier).

Le présent dossier traitera successivement des points suivants :

- le cadre juridique de l'obligation de réalisation du DUERP
- sa procédure d'établissement
- sa mise à disposition
- l'obligation de mise à jour du DUERP
- la responsabilité de l'employeur.

Le cadre juridique de l'obligation de réalisation du DUERP

Le DUERP s'inscrit dans une démarche générale de prévention des risques professionnels. Il constitue un outil essentiel à la disposition de l'employeur pour lui permettre, sur la base d'un recensement des risques, de déterminer les mesures de prévention à mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la protection de la santé des personnels, éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles et améliorer les conditions de travail. Il participe également de la prévention des contentieux auxquels il peut être exposé au titre d'un risque qui s'est réalisé et qui aurait dû être identifié.

Le principe d'une évaluation a priori des risques professionnels découle de la directive n°89/391/CEE du Conseil des communautés européennes du 12 juin 1989 qui définit les principes généraux de la protection des travailleurs. L'évaluation des risques, qui constitue une obligation à la charge de l'employeur, est désormais prévue en droit interne par l'article L. 4121-3 du code du travail.

Dans la fonction publique, l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 pose le principe selon lequel des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.

³ DARES : La prévention des risques professionnels en 2016, Dares résultats, juin 2019 n°029.

⁴ Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

⁵ Circulaire de la DGCL du 28 mai 2013 portant sur les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels.

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, selon l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et les décrets pris pour leur application, ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime. Ce renvoi couvre ainsi l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au travail fixées par la quatrième partie du code du travail, à l'exclusion des livres VI, VII et VIII qui ne s'appliquent donc pas aux collectivités territoriales et leurs établissements publics.

L'article 3 du décret du 10 juin 1985⁽⁶⁾ précise que ce dispositif législatif et réglementaire s'applique aux employeurs locaux sous réserve des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale qu'il prévoit.

Comme le rappelle la circulaire du 28 mai 2013, la responsabilité de l'employeur quant à la sécurité et la protection de la santé au travail n'implique pas qu'il soit seul dans cette démarche. Il peut s'appuyer sur les acteurs opérationnels en la matière, notamment les assistants et les conseillers de prévention, et doit en outre impliquer les agents et leurs représentants au sein des instances compétentes en matière de santé et de sécurité au travail (CHSCT ou CT)⁽⁷⁾.

Dans ce cadre, les employeurs locaux sont soumis aux principes généraux relatifs à la sécurité et à la santé au travail édictés par les articles L. 4121-1 à L. 4121-3 du code du travail, complétés par les dispositions réglementaires d'application prévues par les articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du même code.

Conformément à l'article L. 4121-1, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents de la collectivité ou de l'établissement. Les mesures mises en œuvre au titre de cette obligation générale de sécurité comprennent des actions de prévention des risques professionnels, y compris les facteurs de risques spécifiques liés à la « pénibilité » énoncés par l'article L. 4161-1 (voir encadré ci-dessous), des actions d'information et de formation,

⁶ 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 fonction publique territoriale.

⁷ On rappellera qu'en application de la loi du 6 août 2019, le comité social territorial se substituera aux actuels CHSCT et CT à compter du prochain renouvellement des instances dans la fonction publique qui doit intervenir à la fin de l'année 2022.

et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les mesures de protection sont mises en œuvre sur le fondement des neuf principes généraux de prévention des risques professionnels déclinés par l'article L. 4121-2 du même code. Ces principes sont les suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

Les facteurs de risques spécifiques liés à la « pénibilité »



Art. L. 4161-1 du code du travail

« I.- Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
- b) Travail en équipes successives alternantes
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

II.- Un décret précise les facteurs de risques mentionnés au I (se reporter à l'article D. 4161-1). »

- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

À titre d'illustration, dans le cadre de l'épidémie liée à la COVID-19, le recours massif au télétravail pour les personnes éligibles a constitué une mesure préventive permettant d'éviter ou de limiter les risques de contamination. À cette occasion, les risques liés au télétravail lui-même ont dû également faire l'objet d'une évaluation (8).

Préalablement, l'employeur doit procéder à une évaluation des risques professionnels dans tous les services de la collectivité ou de l'établissement. Les résultats de cette évaluation sont retranscrits dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce document est utilisé pour l'élaboration du programme de prévention visant à réduire, voire supprimer, les risques identifiés et garantir un meilleur niveau de protection des agents. Les actions et mesures de protection arrêtées dans le cadre de ce programme seront mises en œuvre dans l'ensemble des activités de la collectivité et à tous les niveaux de l'encadrement.

L'employeur est tenu par une obligation d'information à l'égard des agents sur les risques encourus pour leur santé et leur sécurité, sous une forme compréhensible pour chacun. Elle est dispensée lors du recrutement et chaque fois qu'il est nécessaire. L'information porte notamment sur les modalités d'accès au DUERP, les mesures de prévention des risques identifiés dans ce document, le rôle du service de santé au travail et des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels (9).

8 Notamment les risques liés à un aménagement non adapté du poste de travail, aux postures assises prolongées, à l'augmentation du temps de travail, au non respect des temps et rythmes de travail.

9 Articles R. 4141-2 et R. 4141-3-1 du code du travail.

La procédure d'établissement du DUERP

L'employeur local est seul responsable, au titre de son obligation générale de sécurité, de la démarche d'évaluation des risques professionnels et de la transcription de ses résultats dans le document unique. Pour mener à bien cette procédure, il peut s'appuyer sur les ressources internes de la collectivité ou de l'établissement et sur les acteurs externes opérationnels en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur peut aussi être accompagné dans sa démarche par le service de prévention du centre de gestion dans le cadre de ses attributions facultatives prévues par l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 ou par un prestataire de services. Dans tous les cas, la réalisation du document unique de la collectivité doit reposer sur une observation des agents pendant leur travail afin de prendre en compte l'activité réelle.

L'évaluation préalable des risques

Selon l'article R. 4121-1 du code du travail, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. Conformément à l'article L. 4121-3, l'évaluation est opérée au regard :

- des procédés de fabrication,
- des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,
- de l'aménagement ou du réaménagement des lieux de travail ou des installations,
- de la définition des postes de travail.

Cette évaluation doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Tous les risques professionnels, tant pour la santé physique que pour la santé mentale des agents doivent être recensés. À ce titre, un diagnostic local des risques psychosociaux (RPS) devra être réalisé et une évaluation de ces risques intégrée dans le document unique (10). Il est

10 La circulaire du 25 juillet 2014 intervenue pour la mise en œuvre de cet accord dans la fonction publique territoriale, définit les RPS comme « les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

notamment possible de se référer à la méthode proposée par la DGAFP dans le Guide méthodologique destiné à accompagner les personnes responsables de la santé et de la sécurité des agents publics dans la prévention de ces risques (11).

La circulaire du 28 mai 2013 précise que la notion « *d'unité de travail* » doit être interprétée largement afin de prendre en compte toute la diversité des situations de travail au sein de chaque service. Elle peut s'appliquer à un poste de travail, à plusieurs types de postes ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. Un critère géographique peut aussi être retenu. Dans ce cas, l'unité de travail couvre les agents situés dans différents lieux de travail et soumis à des situations de risques similaires (manutention, chantiers, transports, etc.).

L'employeur peut ainsi regrouper les situations de travail dans lesquelles les agents de la collectivité sont exposés à des dangers similaires ou rencontrent des conditions homogènes d'exposition aux risques. Toutefois, ces regroupements ne doivent pas écarter les particularités de certaines expositions individuelles au sein d'un groupe homogène d'agents.

Un inventaire des risques doit être établi dans chaque établissement rattaché à la collectivité comme le Centre communal d'action sociale (CCAS) et la Caisse des écoles

(CDE) où une stratégie de prévention autonome et des instances de prévention sont mises en place.

Pour évaluer les risques, cette même circulaire préconise de procéder en deux phases :

- d'une part, **l'identification des dangers** : cette étape a pour objet de mettre en évidence la propriété intrinsèque d'un équipement (par ex : une débroussailleuse) ou la capacité potentielle d'une substance (par ex : un produit chimique) ou d'une méthode de travail (par ex : le travail en hauteur), à provoquer une atteinte à la santé des agents.
- d'autre part, **l'analyse des risques** : cette seconde étape consiste à étudier les modalités d'exposition des agents à ces dangers et facteurs de risques en tenant compte des marges de manœuvre et les mesures de protection dont ils disposent dans l'exercice de leur activité.

Placée sous l'autorité de l'employeur local, la démarche d'évaluation des risques associe les différents acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité :

– **le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**, instance compétente pour procéder à l'analyse des risques par le biais de la visite des services et de sa mission d'enquête en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, qui peut suggérer toute mesure pour améliorer l'hygiène et la sécurité, collabore notamment à la mise en place du

LES PRINCIPAUX RISQUES*

* Exemples tirés de la brochure de l'INRS « *Aide à l'évaluation des risques professionnels - Aide au repérage des risques dans les PME-PMI* » (ED 840, nov. 2018)

- Risques de trébuchement, heurt ou autre perturbation du mouvement
- Risques de chutes de hauteur
- Risques liés aux circulations internes de véhicules
- Risques routiers en mission
- Risques liés à la charge physique de travail
- Risques liés à la manutention mécanique
- Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets
- Risques liés aux agents biologiques
- Risques liés aux équipements de travail
- Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets
- Risques et nuisances liés aux bruits
- Risques liés aux ambiances thermiques
- Risques d'incendie, d'explosion
- Risques liés à l'électricité
- Risques liés aux ambiances lumineuses
- Risques liés aux rayonnements
- Risques psychosociaux

11 Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS (Édition 2014), notamment la fiche n°10 : Intégrer les RPS dans le document unique (méthode et exemples).

programme annuel de prévention des risques professionnels et peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel (12).

– **les assistants et les conseillers de prévention** chargés d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques, de concourir à l'élaboration de la politique de prévention dans la collectivité et à la recherche de solutions pratiques aux situations rencontrées (13),

– **le médecin de prévention** qui, en tant que conseiller de l'employeur local, participe notamment à la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques professionnels. Il assure, par ailleurs, la surveillance médicale des personnels. Ceux affectés sur des postes comportant des risques spéciaux font l'objet d'une surveillance particulière (14).

Le futur comité social territorial et sa formation spécialisée

Pour rappel, le comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique (CT) et du CHSCT sera créé à compter du prochain renouvellement des ces instances, c'est-à-dire lors des élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique en 2022. Il sera obligatoirement doté d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les collectivités et établissements employant au moins 200 agents. En dessous de ce seuil, cette formation pourra être créée par l'organe délibérant lorsque des risques professionnels particuliers le justifieront. La formation spécialisée, dont les attributions définies par les articles 57 et suivants du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023, sera notamment consultée sur toutes les questions « *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* » (15) ainsi que sur « *l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels* » (16).

Les agents de la collectivité, qui sont confrontés aux situations concrètes de travail et disposent d'une connaissance effective des risques générés par leur activité, doivent également participer à la procédure d'identification et d'évaluation des facteurs de danger professionnel. De même, la démarche doit associer les encadrants qui peuvent notamment apporter des précisions sur les procédures en place, l'organisation du travail, les projets qui peuvent intégrer une dimension de prévention. À cet égard, il est préconisé de faire figurer dans le document unique la grille de cotation des risques et la liste des risques évalués. Une description de la méthodologie utilisée peut être réalisée en parallèle afin de permettre d'apprécier la portée de l'évaluation au regard des situations de travail.

S'agissant des données utiles pour mener à bien le travail d'identification et d'analyse des risques professionnels, les documents suivants peuvent notamment être consultés :

- l'analyse des risques professionnels établie par le CHSCT (ou en son absence par le CT) (17). À compter du 1^{er} janvier 2023, cette compétence sera exercée par la formation spécialisée du comité social (18),
- le rapport annuel du CHSCT dressant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans la collectivité ou l'établissement et le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (19),
- la fiche de risques professionnels établie par le médecin de prévention, en liaison avec l'assistant de prévention, qui recense les risques professionnels propres à chaque service de la collectivité et le nombre d'agents exposés à ces risques. Cette fiche des risques professionnels est régulièrement mise à jour (20),
- le rapport annuel du service de médecine préventive retraçant le bilan de son activité au cours de l'année écoulée à l'égard du milieu professionnel et de la surveillance médicale des agents (21),

12 Articles 39 à 41 du décret du 10 juin 1985.

13 Article 4-1 du décret du 10 juin 1985.

14 Articles 20 et 21 du décret du 10 juin 1985

15 Article 33 (7°) de la loi du 26 janvier 1984, par renvoi de son article 32-1

16 Articles 69 et 106 du décret du 10 mai 2021.

17 Article 39 du décret du 10 juin 1985.

18 Article 74 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

19 Articles 49 et 5-3 du décret du 10 juin 1985. Voir l'article 72 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 concernant la formation spécialisée du CST.

20 Article 14-1 du décret du 10 juin 1985.

21 Article 26 du décret du 10 juin 1985.

- les registres de santé et de sécurité au travail, tenus par les assistants et les conseillers de prévention, ouverts dans chaque service de la collectivité ou de l'établissement (en cas de sites distincts, au minimum un registre est ouvert par site) (22),
- les fiches de données de sécurité mises à disposition par les fournisseurs des produits ou équipements (risques chimiques, machines...) (23),
- les rapports des agents en charge de la fonction d'inspection (ACFI) quant au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans les services de la collectivité ou de l'établissement (24).
- la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels qui retrace, pour chaque agent soumis à des risques professionnels particuliers définis par la réglementation, l'ensemble des facteurs de risques auxquels il est exposé (25). Cette fiche est communiquée au service de médecine préventive, elle complète le dossier médical en santé au travail de l'agent.
- les bilans des services de ressources humaines en matière de gestion des personnels (absentéisme, mouvement de personnel, accidents de service et maladies professionnelles). Ces éléments d'information figurent désormais dans le rapport social unique (26).

LES SIX TYPES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

SOURCE : Rapport « Gollac » du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail publié en 2011

- L'intensité du travail et le temps de travail,
- Les exigences émotionnelles,
- Le manque d'autonomie,
- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
- La souffrance éthique,
- L'insécurité de la situation de travail.

22 Article 3-1 du décret du 10 juin 1985.

23 Article R. 4411-73 du code du travail.

24 Article 5 du décret du 10 juin 1985.

25 Articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du code du travail.

26 Se reporter au numéro des IAJ de mars 2021.

27 Article R. 4121-1 du code du travail.

La transcription de l'évaluation dans le DUERP

Selon la circulaire du 28 mai 2013, le principe du regroupement de l'évaluation dans un document unique vise à répondre à trois objectifs :

- la cohérence : regrouper sur un seul support les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs,
- la commodité : réunir sur un même document les résultats des différentes analyses de risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention,
- la traçabilité des risques professionnels : opérer un report systématique des résultats de l'évaluation afin que l'ensemble des éléments analysés figurent sur un seul support.

Au minimum, le DUERP doit comporter un inventaire des risques identifiés par unité de travail. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) préconise d'établir dans le document un classement des risques et de définir des propositions d'actions de prévention (voir encadré page suivante).

L'employeur doit aussi consigner dans une annexe les éléments d'information relatifs à l'exposition aux facteurs de risques professionnels (27) :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail,
- la proportion des agents exposés à ces facteurs de risques professionnels. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

La réglementation ne prévoit aucune forme particulière pour la réalisation du DUERP. L'employeur local a donc toute latitude pour choisir le support, papier ou numérique, sur lequel sont matérialisés les résultats de l'évaluation. Dans tous les cas, le document devra garantir la fiabilité de l'évaluation. Si son choix se porte sur un support numérique, il devra s'assurer de sa conformité aux règles de protection des données personnelles et s'assurer de l'accès au document unique par tous les personnels conformément aux prescriptions du code du travail.

L'ÉVALUATION DES RISQUES TRANSCRITE DANS LE DUERP

(SOURCE : Questions/réponses sur le document unique établi par l'INRS)

Le document peut comporter :

1°) Une identification des risques

C'est l'inventaire exigé par l'article L. 4121-3 du code du travail. Il s'agit de repérer les dangers, d'analyser et de se prononcer sur l'exposition des salariés à ces dangers.

2°) Le classement des risques

Une notation des risques identifiés dans l'étape précédente est réalisée. Elle consiste à leur donner une valeur selon des critères propres à l'établissement (probabilité d'occurrence, gravité, fréquence, nombre de personnes concernées, mesures de prévention existantes...). Les risques sont ensuite classés. Le classement permet de débattre des priorités et de planifier les actions de prévention.

3°) Des propositions d'action de prévention

Toute mesure de prévention pertinente est discutée. Elle s'appuie sur la compréhension des situations à risques et sur les résultats de l'évaluation de ces derniers. Après avis des instances représentatives, le choix des actions est formalisé.

Au cours des étapes d'identification des risques, de classement des risques et de propositions d'actions, des questions sont posées notamment sur :

- l'environnement de travail, les produits et les matières utilisés, les équipements et les méthodes d'organisation,
- le nombre de personnes potentiellement exposées (directement ou pas),
- le lieu d'exposition,
- la durée d'exposition,
- les circonstances d'exposition.

La mise à disposition du DUERP

En vertu de l'article R. 4121-4 du code du travail, le DUERP est tenu à la disposition :

- des agents de la collectivité ou de l'établissement,
- des instances de participation en matière de sécurité et des conditions de travail (CHSCT ou CT, substitué par la formation spécialisée du CST à compter du 1^{er} janvier 2023 [\(28\)](#)),
- du médecin de prévention et des professionnels de santé de la médecine préventive.

Des acteurs externes à la collectivité peuvent aussi, sur demande, avoir accès au document unique :

- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- les agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) en matière de santé et de sécurité,
- les inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du code de la santé publique et les agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge,
- l'inspecteur du travail pour les agents de droit privé.

Pour rappel, l'autorité territoriale ou le centre de gestion peut par ailleurs demander au ministre chargé du travail de lui assurer le concours des agents des services de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires comme le prévoit l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Un avis affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail indique les modalités d'accès au document unique. Si la collectivité est dotée d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

L'obligation de mise à jour du DUERP

L'article R. 4121-2 du code du travail prévoit trois modalités d'actualisation du DUERP afin de prendre en compte les évolutions organisationnelles et techniques affectant la situation de travail des personnels dans la collectivité ou l'établissement.

Ces modalités sont les suivantes :

- une mise à jour au moins une fois par an ;
- une actualisation à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

²⁸ Article 73 du décret du 10 mai 2021.

- une mise à jour lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation du risque dans une unité de travail est recueillie.

Afin d'alléger les contraintes dans les petites structures, l'article L. 4121-3 du code du travail ouvre la possibilité de procéder à une mise à jour moins fréquente dans les établissements comptant de moins de onze salariés, sous réserve qu'un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs soit garanti, après avis des organisations professionnelles concernées.

Selon la circulaire du 28 mai 2013, les situations qui justifient une mise à jour sont appréciées au regard de l'apparition des risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (données publiées par les autorités publiques compétentes en matière sanitaire), par la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie à caractère professionnel, ou encore par l'évolution des règles relatives à la santé et à la sécurité du travail.

À titre d'exemple, la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a caractérisé une situation de cet ordre justifiant l'actualisation du DUERP afin de définir, après avoir

CRISE SANITAIRE ET MISE À JOUR DU DUERP

Cour d'appel de Versailles, 24 avril 2020,
Affaire S.A.S Amazon France Logistique c / Union syndicale Solidaires, n°20/01993 (extraits)

« Au vu des pièces produites en cause d'appel, il est établi que des réunions du CSE de chaque site se sont tenues à partir du début de mois de mars 2020, que ces réunions, parfois convoquées en raison d'une alerte pour danger grave et imminent déclarée par un salarié, comportaient à l'ordre du jour un point d'« *information relative au Coronavirus* », qu'à ces occasions, les représentants du personnel ont pu faire part à l'employeur de leurs observations, critiques et propositions relatives aux mesures prises par la direction. Par ailleurs, il est justifié de l'organisation de visites qui, annoncées comme journalières par l'employeur, étaient pour le moins, au vu des éléments du dossier, régulières, les représentants des salariés, invités à y participer, étant parfois présents. Enfin, la direction de chaque site a généralement pris soin d'aviser préalablement les membres du CSE des mesures qu'elle mettait en place, ce mode opératoire ne pouvant être qualifié de concertation mais démontrant toutefois une volonté d'information. (...) »

Cependant, les procès-verbaux des réunions des CSE, les courriels émanant des salariés ainsi que certaines des lettres d'observations des inspecteurs du travail mettent en lumière le climat particulièrement anxiogène de la situation inédite créée par la pandémie dans un contexte de travail rendu plus difficile d'une part en raison de l'injonction de "rester chez soi" faite par les pouvoirs publics à une partie de la population et d'autre part du fait de la modification substantielle des conditions de travail, liée tant aux mesures destinées à protéger les salariés qu'à l'augmentation des commandes passées auprès de la société Amazon, entraînant la nécessité de faire appel à des travailleurs intérimaires. C'est ainsi que certains salariés ont exprimé leur détresse face à la situation, que d'autres ont fait valoir leur droit de retrait ou dénoncé des situations de danger

grave et imminent et que notamment à Montélimar, le médecin du travail a avisé la société Amazon à deux reprises, les 16 et 17 mars 2020, qu'il serait souhaitable qu'elle ferme l'entrepôt.

Dès lors, les premiers juges ont à bon escient relevé que l'employeur n'a pas évalué les risques psycho-sociaux, particulièrement élevés en raison du risque épidémique et des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque. Or, dans ce contexte, la société Amazon qui aurait pu solliciter des conseils extérieurs pour l'accompagner dans sa démarche ne justifie pas de sa volonté de procéder à une évaluation des risques de qualité à la hauteur des enjeux d'une pandémie, selon une approche pluridisciplinaire et en concertation étroite avec les salariés, premiers acteurs de leur sécurité sanitaire.

Cette absence de volonté se traduit enfin par le comportement de la société Amazon en charge de l'actualisation, au niveau de chaque site, du document unique d'évaluation des risques (DUER), en raison de la pandémie et en application de l'article R. 4121-2 du code du travail. En effet, à la date à laquelle les premiers juges ont statué, si certains documents avaient été remaniés à minima et sans aucune concertation avec les représentants des salariés, aucune démarche n'avait été initiée par l'employeur pour modifier les DUER au regard des risques psycho-sociaux, ainsi que l'a souligné l'inspecteur du travail étant intervenu dans l'établissement de Lauwin-Planque, et certains risques, notamment lors des manipulations successives des objets stockés et des colis confectionnés, n'avaient fait l'objet d'aucune évaluation. Au demeurant, les pièces produites aux débats au titre des DUER des sites ORY 4 et MRS 1 sont illisibles ».

évalué les postes à risque au sein de la collectivité ou de l'établissement, les mesures de prévention et les nouvelles modalités d'organisation du travail à mettre en place afin de supprimer ou réduire les risques de contagion sur le lieu d'exercice des fonctions.

Dans une ordonnance du 9 avril 2020, le tribunal judiciaire de Paris, saisi en référé par des organisations syndicales de l'entreprise La Poste, a jugé que la situation de crise sanitaire était constitutive « *d'une obligation soudaine, nouvelle et impérieuse pour l'employeur, ayant immédiatement pour effet de modifier de manière complémentaire et exceptionnelle ses obligations générales d'appréhension des risques professionnels. Celles-ci doivent brusquement porter sur l'ensemble des unités de travail qu'il estime devoir mettre ou maintenir en place au titre de la continuité des services publics postaux et des divers besoins essentiels de la Nation. Il en résulte une obligation distincte et additionnelle d'évaluation des risques tenant compte spécifiquement de l'épidémie de Covid-19 et visant autant que possible à l'anticipation et à l'exhaustivité, pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs* ». Il ajoute que pour remplir cette obligation, l'employeur ne peut se borner à paraphraser les recommandations publiques et officielles du gouvernement ou des autorités sanitaires compétentes. Il doit, compte tenu des circonstances, réévaluer les risques identifiés et les mesures de prévention retenues au sein de l'entreprise puis les transcrire dans un document unique dans un délai raisonnable. En l'absence d'un tel document, l'employeur méconnaît notamment son obligation d'information de l'ensemble des personnels et de leurs représentants, dont procède le devoir de prévention. La production d'informations largement réservées au personnel de direction, tout comme la mise en place d'un document « *Questions/Réponses* » par la direction des ressources humaines, ne peut se substituer à cette obligation (29).

Une décision similaire a été rendue le 24 avril 2020 par la cour d'appel de Versailles à l'encontre de la Société Amazon France Logistique (voir encadré page précédente).

29 Tribunal judiciaire de Paris, 24 avril 2020, n°20 /52223.

30 À titre d'illustration récente : Cour de cassation, chambre criminelle, 12 avril 2016, n°15-81.257.

31 En effet, cet article figure dans le livre VII de la quatrième partie du code du travail et l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 vise uniquement les livres Ier à V de ce code.

Les principes applicables en matière de responsabilité de l'employeur

L'élaboration du DUERP procède d'une démarche globale de prévention des risques professionnels. Il constitue un préalable à la définition d'un plan d'actions en matière de prévention dont les mesures seront ensuite mises en œuvre, selon un ordre de priorité, au sein des services de la collectivité ou de l'établissement. Le non-respect de l'obligation d'évaluation peut entraîner des conséquences juridiques pour l'employeur.

Dans le secteur privé, cette omission est sanctionnée par le code du travail. En vertu de l'article R. 4741-1 du code du travail, le défaut d'établissement du document unique et de sa mise à jour peut en effet donner lieu à une amende de cinquième classe (1 500 euros)(30). Toutefois, cet article n'entre pas, en l'état actuel des textes, dans le champ des dispositions applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics par renvoi de l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 (31).

Plus généralement et sur un autre plan, la responsabilité de l'employeur peut être engagée, tant sur le fondement du code pénal qu'au titre de la réparation indemnitaire, notamment en cas d'accident en relation avec une situation qui aurait dû être identifiée dans le cadre d'une démarche d'évaluation.

La réparation indemnitaire

S'agissant de la réparation indemnitaire de l'agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, le Conseil d'État avait établi, dans une ancienne jurisprudence, le principe du forfait à pension en vertu duquel l'intéressé n'avait droit qu'à une réparation sous forme de pension, versée pour solde de tout compte, à l'exclusion de toute autre réparation complémentaire au titre notamment des souffrances physiques ou morales (32).

Ce principe jurisprudentiel a tout d'abord été écarté par le Conseil d'État dans le cas où les dommages corporels subis par des agents trouvaient leur origine dans les soins dispensés à la suite de leur accident(33), puis définitivement abandonné par un arrêt d'Assemblée

32 Ce principe résulte de l'arrêt du Conseil d'État du 12 janvier 1906, Paillotin.

33 Conseil d'État, 15 février 2000, req n°193335 et n°214065.

du 4 juillet 2003 dans lequel le juge a admis qu'un fonctionnaire auquel a été attribué une pension et une rente viagère d'invalidité conserve le droit à réparation de ses souffrances physiques et morales ainsi que des préjudices esthétiques et d'agrément qu'il peut avoir subis ⁽³⁴⁾.

De plus, la responsabilité pour faute de l'employeur est susceptible d'être engagée lorsqu'il n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires à la préservation de la santé de ses agents et qu'un dommage en est résulté. Le fonctionnaire peut alors prétendre, outre à une allocation d'invalidité, au versement d'une indemnité réparant l'ensemble de son préjudice comme notamment le préjudice moral et la perte d'une chance d'évolution de carrière.

Dans le cas des agents publics relevant du régime général de la sécurité sociale, les conditions d'indemnisation sont fixées par les articles L. 452-1 et suivants du code de la sécurité sociale. L'agent victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle du fait de la faute inexcusable de l'employeur a droit, indépendamment des prestations à la charge de la sécurité sociale, à l'indemnisation des préjudices causés par les souffrances physiques et morales, des préjudices esthétiques et d'agrément, ainsi que du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle ⁽³⁵⁾. Pour ces agents publics, l'article 5-4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précise que le régime de réparation applicable en cas de faute inexcusable de l'employeur, définie à l'article L. 452-1 précité, est de droit pour les agents qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT (ou un membre de la formation spécialisée du CST ou, à défaut, du CST) avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

La responsabilité pénale

Au regard de la responsabilité pénale, l'employeur étant tenu de garantir la sécurité et la protection de la santé des agents, sa responsabilité est susceptible d'être engagée au titre des dispositions générales du code pénal visant les délits d'imprudence en cas d'inobservation des règles prévues en matière de sécurité et de santé par le code du travail. En présence d'un dommage effectif, les poursuites

peuvent notamment se fonder sur la faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement. Si aucun dommage ne s'est réalisé, le délit de mise en danger d'autrui peut être invoqué.

→ La faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement

Selon l'article 121-3 (3^e alinéa) du code pénal, l'auteur de faits constitutifs d'une faute d'imprudence, de négligence ou un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement engage sa responsabilité pénale s'il n'a pas accompli les diligences normales pour éviter la survenance du dommage. Un nouvel article L. 3136-2 du code de la santé publique, récemment créé par la loi du 11 mai 2020 dans l'objectif de répondre à l'inquiétude des employeurs dont

Article 121-3 du code pénal

« Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, 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, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure ».

³⁴ Conseil d'État, Assemblée, 4 juillet 2003, req. n°211106.

³⁵ Article L. 452-3 du code de la sécurité sociale.

³⁶ Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.

la responsabilité pénale pourrait être engagée en cas de contamination par la Covid-19 (36), dispose que les infractions commises dans le cadre d'une crise ayant justifié l'urgence sanitaire sont appréciées en tenant compte des compétences, du pouvoir, des moyens, de la nature des missions ou des fonctions dont disposait l'auteur des faits.

Article L. 3136-2 du code de la santé publique

« L'article 121-3 du code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur ».

La qualification pénale de l'infraction (homicide ou atteinte involontaire à l'intégrité de la personne) et les peines encourues diffèrent en fonction de la gravité du dommage subi par la victime. L'inobservation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité constitue une circonstance aggravante (voir tableau ci-dessous).

Comme le rappelle la circulaire du 28 mai 2013, depuis la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000, le régime de la responsabilité pénale au titre des fautes d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de sécurité repose sur la distinction de la causalité directe ou indirecte entre la faute de l'auteur des faits et le dommage. Si le lien de causalité est direct, une faute simple suffit pour engager sa responsabilité. En revanche, lorsque le lien de causalité est indirect, la loi exige une faute qualifiée.

LES INFRACTIONS NON INTENTIONNELLES

DÉFINITION DE L'INFRACTION	PEINES ENCOURUES
HOMICIDE INVOLONTAIRE	
Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui (article 221-6)	3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende
ATTEINTES INVOLONTAIRES À L'INTÉGRITÉ DE LA PERSONNE	
Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois (article 222-19)	2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende
Le fait de causer à autrui, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois (article R. 625-2)	Contravention de 5 ^e classe : amende de 1 500 euros au maximum (3 000 euros en cas de récidive)
Le fait, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, de porter atteinte à l'intégrité d'autrui sans qu'il en résulte d'incapacité totale de travail (article R. 622-1)	Contravention de 2 ^e classe : amende de 150 euros au maximum

• Lien direct entre la faute et le dommage

Dès lors que la faute est, soit la cause unique ou exclusive, soit la cause déterminante ou immédiate du dommage causé ou de l'atteinte à l'intégrité physique de la personne, le lien est considéré comme direct. La responsabilité pénale de son auteur – alors qualifié d'auteur direct – est engagée, quel que soit le degré de gravité de la faute, même si le dommage est le résultat d'une faute légère. Il ne peut s'exonérer de sa responsabilité que s'il établit qu'il a accompli les « *diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait* ».

À l'égard des autorités communales, ce principe est repris par l'article L. 2123-34 du CGCT selon lequel le maire ou un élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation ne peut être condamné sur le fondement de l'article 121-3 alinéa 3 pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de ses fonctions que s'il est établi qu'il n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de ses compétences, du pouvoir et des moyens dont il disposait ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi lui confie.

Des dispositions similaires sont prévues par l'article L. 3123-28 du CGCT pour les présidents de conseil départemental et de l'article L. 4135-28 du même code pour les présidents de conseil régional.

• Lien indirect entre la faute et le dommage

En revanche, aux termes de l'article 121-3 (4^e alinéa) précité, lorsque la personne n'est pas directement à l'origine de l'atteinte à l'intégrité physique ou du dommage, mais a seulement créé ou contribué à créer la situation qui a permis sa réalisation, ou n'a pas pris les mesures pour l'éviter, seule une faute qualifiée peut engager sa responsabilité. Cette faute peut résulter de deux situations :

- soit la violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou par un règlement,
- soit la commission d'une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer.

Il appartient au juge d'apprécier le caractère direct ou indirect du lien de causalité entre la faute et le dommage. En présence d'un lien indirect, seule une faute qualifiée au sens des dispositions précitées est susceptible d'engager

la responsabilité pénale de l'auteur du dommage, alors qualifié d'auteur indirect.

La violation d'une règle de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou par un règlement vise notamment celles définies par le code du travail qui fixent des obligations particulières de sécurité selon le type de risque (travail en hauteur, risque chimique, risque biologique, bruit, vibrations mécaniques, machines dangereuses). En outre, les circonstances doivent permettre de constater la volonté de l'auteur indirect, par une abstention délibérée ou un acte explicite, de méconnaître la règle qui est la cause de l'accident. En revanche, la connaissance du danger n'a pas à être établie.

• Illustrations jurisprudentielles

À titre d'illustration, la violation délibérée d'une règle particulière de sécurité a été retenue dans une espèce relative à l'accident dont avait été victime un agent, blessé en tombant d'une échelle lors de la mise en place d'un portique pour une foire-exposition. La responsabilité cumulée de l'ingénieur en chef responsable du service technique de la ville et d'un agent de maîtrise principal avait été mise en cause au titre du délit de blessures involontaires. Pour confirmer leur condamnation prononcée par les juges d'appel, la Cour de cassation a retenu que les intéressés avaient contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage et n'avaient pas pris les mesures permettant, dans leur domaine de compétence, de l'éviter. D'une part, s'agissant de l'ingénieur en chef, qui était chargé de la coordination et de l'installation de la foire-exposition et disposait pour cette mission, par délégation du maire, de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à sa mission, il avait violé d'une façon manifestement délibérée une obligation particulière de sécurité prévue par la réglementation. En effet, il n'avait prévu ni l'utilisation d'une nacelle, ni l'installation d'échafaudages ou même d'une plate-forme - dispositifs de protection de nature à empêcher tout risque de chute en méconnaissance des dispositions réglementaires qui s'imposaient pour de tels travaux en application du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale. D'autre part, concernant l'agent de maîtrise principal, les juges du fond avaient justifié sa condamnation en retenant la faute caractérisée exposant autrui à un risque d'une particulière gravité car il avait un pouvoir de direction autonome, notamment pour la fourniture du matériel, or il avait refusé, en pleine connaissance de cause, de

fournir à l'équipe travaillant sur le chantier les dispositifs de protection ⁽³⁷⁾.

De même, à propos d'un salarié blessé alors qu'il intervenait sur une machine à l'arrêt mais sous tension. Cette machine aurait dû, comme le prévoyait le code du travail, être équipée de protecteurs ou de dispositifs appropriés empêchant l'accès aux zones dangereuses ou arrêtant dans la mesure où cela est techniquement possible, les mouvements d'éléments dangereux, avant que les travailleurs puissent les atteindre. À bon droit, le juge d'appel a déclaré le directeur de l'établissement coupable du délit de blessures involontaires ayant causé une incapacité totale de travail inférieure à trois mois pour violation manifestement délibérée d'une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou les règlements ⁽³⁸⁾.

Autre exemple impliquant un chef de service d'une entreprise de travaux publics auquel il était reproché de n'avoir pas pris toutes les mesures pour vérifier la complète fermeture d'une trappe dont l'ouverture brutale avait surpris deux salariés, l'un ayant fait une chute mortelle tandis que l'autre avait pu s'accrocher à un élément de structure. Plus précisément, il avait omis de s'assurer que les travaux en cause étaient accomplis conformément aux règles de sécurité prévues par l'article 7 du décret du 8 janvier 1965, alors qu'il lui incombait de veiller personnellement, en sa qualité de délégataire des pouvoirs d'hygiène et de sécurité au travail, au respect des règles de sécurité applicables. La cour d'appel a jugé que ce manquement avait contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage, ajoutant que compte tenu de la nature des travaux dont il ne pouvait ignorer les risques, l'intéressé avait violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. L'intéressé a été déclaré coupable d'homicide involontaire, blessures involontaires et infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs ⁽³⁹⁾.

S'agissant de la faute caractérisée, cette qualification est retenue par le juge en cas de manquement à un devoir de prudence qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité dès lors que le prévenu ne pouvait ignorer l'existence de ce risque.

À titre d'illustration, la Cour de cassation a confirmé la condamnation d'un employeur pour blessures involontaires ayant entraîné une incapacité totale de travail supérieure à trois mois dans le cas d'une salariée ayant été blessée lors de la manipulation d'une scie à onglets pour la découpe de moulures alors qu'elle avait été laissée seule pour terminer les coupes à l'issue d'une courte démonstration. Elle a estimé que le juge d'appel avait justifié sa décision en déclarant, pour retenir la culpabilité de l'employeur, qu'en affectant une salariée à un nouveau poste de travail sans une formation pratique appropriée en matière de sécurité au mépris de l'article L. 231-3 du code du travail, laquelle comportait notamment une démonstration des dispositifs de protection et de secours et une explication des motifs de leur emploi, il avait commis une faute caractérisée exposant autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, au sens l'article 121-3, alinéa 4, du code pénal ⁽⁴⁰⁾.

La faute caractérisée peut aussi se déduire d'une accumulation d'imprudences ou de négligences. Ainsi, dans une affaire concernant un accident mortel dont avait été victime un salarié tombé au fond d'une cuve de récupération d'eaux du sol, sur laquelle il était intervenu à la suite d'une panne. La cour de cassation a rejeté le pourvoi de l'employeur contre l'arrêt de cour d'appel l'ayant reconnu coupable du délit d'homicide involontaire dans le cadre du travail en raison du fait que par un ensemble de manquements ayant concouru à la réalisation de l'accident (absence de mesures de sécurité nécessaires à un travail dangereux et d'affichage des conditions d'intervention prévues par le code du travail, défaut de mise en place d'une formation adaptée au travail en cause) le prévenu avait commis une faute caractérisée dans les termes de l'article 121-3 du code pénal ⁽⁴¹⁾.

Le juge peut notamment tenir compte, pour apprécier la nature de la faute, de l'expérience professionnelle du prévenu et des observations dont il a déjà fait l'objet quant au respect des règles de sécurité. Ainsi, à propos d'un salarié effectuant des travaux de rénovation d'une salle de spectacle victime d'une chute mortelle de douze mètres de hauteur en passant au travers d'une trappe restée ouverte et dénuée de protection alors qu'il procédait au démontage de câbles électriques en circulant sur une passerelle, la cour d'appel avait condamné l'employeur

³⁷ Cour de cassation, chambre criminelle, 3 décembre 2002, n°01-85.109.

³⁸ Cour de cassation, chambre criminelle, 15 mai 2007, n°06-86.589.

³⁹ Cour de cassation, chambre criminelle, 28 mars 2006, n°05-82.975.

⁴⁰ Cour de cassation, chambre criminelle, 30 mars 2005, n°04-85.720.

⁴¹ Cour de Cassation, chambre criminelle, 16 janvier 2001, n°00-82.402.

du chef d'homicide involontaire dans le cadre du travail et non-respect de la réglementation relative à la sécurité des travailleurs prévue par le code du travail. La Cour de cassation a confirmé le grief de faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer compte tenu de son expérience professionnelle et des avertissements répétés lors de la création de la trappe litigieuse à l'origine de la chute (42).

Concernant un responsable technique d'une société d'ascenseur ayant trouvé la mort sur un chantier d'installation, le directeur avait été reconnu coupable d'homicide involontaire au motif qu'il connaissait les problèmes posés par les nouveaux ascenseurs puisqu'il avait écrit au secrétaire du CHSCT pour faire part des difficultés rencontrées et envisager les moyens de nature à y remédier. La cour d'appel a justifié sa décision au regard de l'article 121-3 en retenant la culpabilité du prévenu aux motifs qu'en laissant ce salarié intervenir seul sur un appareil dont les problèmes de fonctionnement et les risques étaient connus, et en n'ayant pas pris les mesures qui s'imposaient, le directeur a commis une faute caractérisée (43).

→ La mise en danger d'autrui

Prévu par l'article 223-1 du code pénal, le délit de mise en danger d'autrui vise à sanctionner les comportements délibérément imprudents ou irresponsables dans différents domaines (circulation routière, transports, sport ou santé publique), notamment en matière de réglementation relative à la sécurité prévue par le droit du travail. Il est constitué par le fait d'exposer directement la personne d'autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement.

L'infraction est caractérisée par l'exposition au risque alors qu'aucun dommage n'est intervenu. Son auteur encourt une condamnation d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

42 Cour de cassation, chambre criminelle, 2 mars 2010, n°09-82.607.

43 Cour de cassation, chambre criminelle, 12 juin 2007, n°06-84.153.

44 Cour de cassation, chambre criminelle, 22 septembre 2015, n°14-84.355.

45 Cour de cassation, chambre criminelle, 10 mai 2000, n°99-80.784.

46 Cour d'appel d'Aix en Provence, 22 novembre 1995.

47 Cour de cassation, 13 novembre 2019, n°18-82.718.

48 Cour de cassation, chambre criminelle, 18 mars 2008, n°07-83.067.

49 Cour de cassation, chambre crim., 17 septembre 2002, n°01-84.381.

Pour que le délit soit constitué, les conditions suivantes doivent être réunies :

- la violation d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement,
- cette violation doit être pleinement délibérée, et présenter ainsi un caractère intentionnel,
- elle doit avoir directement exposé la personne d'autrui à un risque immédiat et certain de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente.

Pour être punissable, le risque de mort ou de blessure doit, comme précédemment, résulter d'un manquement à une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement. Les juges du fond sont ainsi tenus, pour fonder leur condamnation, de rechercher et de déterminer la réglementation et la nature des obligations particulières qui auraient été méconnues par l'auteur de l'infraction (44).

La notion de règlement au sens de l'article 223-1 s'entend des actes des autorités administratives à caractère général et impersonnel. Il ne peut s'agir d'un acte administratif individuel, par exemple un arrêté préfectoral déclarant un immeuble insalubre et imposant au propriétaire des travaux de mise en conformité (45), ni d'un règlement intérieur prescrivant en l'espèce des règles générales de circulation des aéronefs (46).

Selon la Cour de cassation, la loi ou le règlement doit édicter des obligations particulières de prudence ou de sécurité, objectives, immédiatement perceptibles et clairement applicables de façon impérative sans faculté d'appréciation du sujet (47). Le délit n'est pas caractérisé en cas de manquement à des dispositions relatives à des obligations générales de sécurité ou de prudence, ou à des préconisations, par exemple des recommandations déontologiques en matière de pratique médicale prévues par le code de la santé publique, qui laissent une grande latitude d'appréciation individuelle (48). Il n'est pas davantage caractérisé lorsqu'aucune disposition n'a été prise en application de dispositions générales du code du travail pour préciser les obligations particulières de protection de la sécurité des travailleurs (49).

En elle-même, la seule violation d'une obligation particulière de sécurité ou de santé prévue par la réglementation est insuffisante. Pour constituer un délit, elle doit être la cause directe et immédiate du risque de mort ou de blessures auquel était exposée la victime. Le risque doit

ainsi être certain sans qu'il soit réalisé de manière effective. En application de ce principe, la Cour de cassation a par exemple confirmé la décision d'une cour d'appel qui avait condamné un employeur du chef de mise en danger d'autrui pour n'avoir pas respecté les obligations réglementaires relatives à la protection contre les risques liés à l'exposition à l'inhalation de poussières d'amiante et ayant ainsi exposé ses salariés de manière directe et immédiate à un risque certain de mort ou d'infirmité permanente tenant au risque de développer, en l'état des données de la science disponibles bien avant le temps de la prévention, un cancer dans les trente à quarante ans de l'inhalation de poussières d'amiante (50).

En revanche, dans un autre affaire, elle a censuré un arrêt de cour d'appel qui, pour déclarer coupable un employeur dont les salariés avaient été confrontés à un brusque écoulement d'eau brûlante lors de travaux de maintenance, avait relevé, d'une part, que celui-ci n'avait pas tenu compte d'une mise en garde de l'inspection du travail sur la non-conformité du plan de prévention annuel aux prescriptions réglementaires, et, d'autre part, que l'absence d'inspection des lieux et l'élaboration consécutive du plan de prévention spécial prévue par le code du travail avaient induit l'absence de vérification de l'état des vannes ayant provoqué l'accident litigieux. Au regard de ces éléments, les juges du fond avaient imputé l'absence de prise en compte du risque eau chaude à une faute de l'employeur, alors qu'il leur appartenait de caractériser l'existence d'un lien immédiat entre la violation des prescriptions réglementaires et le risque auquel avaient été exposés les salariés (51).

Par ailleurs, s'agissant de l'élément intentionnel de l'infraction, la qualification de mise en danger d'autrui suppose que la violation de l'obligation législative ou réglementaire soit manifestement délibérée. Elle ne peut résulter d'une simple inattention, d'une omission ou de la négligence. Toutefois, les juges du fond n'ont pas à établir que l'auteur du délit ait eu pleinement connaissance de la nature du risque particulier que son manquement à l'obligation faisait effectivement peser sur autrui (52). Il leur suffit de relever que l'intéressé avait délibérément contrevenu à une obligation particulière

de sécurité et de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans des circonstances de nature à causer un risque immédiat de mort ou de blessures graves (53).

* *
*

Les conditions d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels pourraient évoluer dans le cadre de la proposition de loi « *pour renforcer la prévention en santé au travail* » qui est en cours d'examen au Parlement (54). Celle-ci prévoit de transposer les stipulations de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 10 décembre 2020 visant notamment à promouvoir la prévention primaire des risques professionnels. Parmi les orientations retenues, il s'agirait en effet de faire prévaloir une « *culture de la prévention* » sur les mécanismes de réparation des atteintes à la santé des travailleurs, en particulier pour répondre aux enjeux de l'allongement de la vie au travail et aux nouveaux risques professionnels.

À l'avenir, le contenu du DUERP pourrait ainsi être précisé afin de répertorier « *l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs* » et pourrait inclure également les actions de prévention et de protection qui en découlent, regroupées dans un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dont le calendrier et les ressources mobilisables de l'entreprise pour le mettre en œuvre seraient précisés. La traçabilité collective des expositions devrait quant à elle être assurée par la conservation des différentes versions successives du document unique.

L'accord national interprofessionnel sur la santé au travail rappelle que, selon la jurisprudence, un employeur et ses délégataires peuvent être considérés comme ayant rempli leurs obligations s'ils ont mis en œuvre les actions de prévention nécessaires, ce que la proposition de loi n'a pour l'heure pas repris dans les dispositions qu'elle prévoit. ●●●

50 Cour de cassation, chambre criminelle, 19 avril 2017, n°16-80.695.

51 Cour de Cassation, chambre criminelle, du 16 février 1999, n°97-86.290.

52 Cour de Cassation, chambre criminelle, 16 février 1999, n°97-86.290 précité.

53 Cour de Cassation, chambre criminelle, du 9 mars 1999, n°98-82.269

54 Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 décembre 2020. Voir notamment la proposition n°378 adoptée, et déposée le 17 février 2021 au Sénat.



RESSOURCES INTERNET

Voici quelques références qui peuvent être mobilisées dans le cadre de la prévention des risques et l'élaboration du DUERP. Toutefois, il ne s'agit pas d'un recensement exhaustif de tous les outils disponibles en la matière.

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

<https://www.inrs.fr>

- Évaluation des risques professionnels
- Risques psychosociaux (RPS)
- Le travail sur écran en 50 questions

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

<https://www.espace-droit-prevention.com>

FICHES PRATIQUES // PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

- L'intégration des RPS dans le Document Unique
- L'évaluation des risques professionnels - Document unique
- Le télétravail dans la fonction publique

FICHES PRATIQUES // RESPONSABILITÉS

- Agent victime en service
- Responsabilité pénale

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

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

- Document Unique – Comment définir les unités de travail ?
- Intégrer les RPS dans le Document Unique d'évaluation des risques professionnels
- Prendre en compte les risques psychosociaux dans le Document Unique. Présentation de la méthode ANACT
- 10 questions sur le télétravail

Ministère de l'action et des comptes publics (DGAFP)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr>

- Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale (février 2019)

Espaces Prévention des risques professionnels des centres de gestion

☞ S'agissant du centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne :

<https://www.cig929394.fr/grh/sante/prevention-risques-professionnels>

- Déploiement d'une démarche projet pour la réalisation du DUERP (*Jeudi de la prévention* du 9 mai 2019)
- L'utilisation de logiciels comme outil d'aide à l'évaluation des risques (*Jeudi de la prévention* du 7 novembre 2019)
- L'intégration du risque biologique dans le document unique (à venir, dans le cadre du *Jeudi de la prévention* du 25 novembre 2021) ●

LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne



Procédure disciplinaire : modalités d'accès aux procès-verbaux recueillis au cours de l'enquête administrative

Conseil d'État, 28 janvier 2021
req. n°435946

Dans le cadre de la procédure disciplinaire, le droit à la communication du dossier comprend la transmission du rapport d'enquête ainsi que des procès-verbaux des auditions réalisées au cours de l'enquête administrative, sauf si la communication de ces derniers serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné. L'absence d'une telle transmission qui constitue une garantie pour l'agent entraîne l'irrégularité de la procédure et peut conduire à l'annulation de la décision de sanction.



(Extraits de l'arrêt)

Considérant ce qui suit :

Il ressort des pièces du dossier que M. D.C., inspecteur général de la jeunesse et des sports de 1^{re} classe, a exercé, à compter de 2013 et jusqu'en mars 2017, les fonctions de directeur général de l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP). À la suite d'informations faisant état de la prise en charge par l'INSEP des frais de séjour à Rio de Janeiro, à l'occasion des Jeux olympiques, de personnes proches de M. C. et étrangères à cet établissement, la ministre des sports a confié en octobre 2018 à l'inspection générale de la jeunesse et des sports une mission d'enquête sur ces faits. Le 27 mai 2019, une procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de M. C. À l'issue de cette procédure, le Président de la République a prononcé à son encontre la sanction de la mise à la retraite d'office par un décret du 22 septembre 2019. Par la présente requête, M. C. demande au Conseil d'État d'annuler ce décret pour excès de pouvoir.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

Selon l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, « *le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit*

à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ».

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public ou porte sur des faits qui, s'ils sont établis, sont susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire ou de justifier que soit prise une mesure en considération de la personne d'un tel agent, le rapport établi à l'issue de cette enquête, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

Il ressort des pièces du dossier que la décision d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de M. C., laquelle a conduit au prononcé de la sanction de mise à la retraite d'office, a été prise au vu d'un rapport de l'inspection générale de la jeunesse et des sports remis en février 2019.

Il ressort également des pièces du dossier que la lettre par laquelle le chef du service de l'inspection générale de la jeunesse et des sports a convoqué M. C. à la séance du conseil de discipline comportait en annexe le rapport de l'inspection générale de la jeunesse et des sports et un rapport de la Cour des comptes sur l'INSEP établi à la même époque. Mais il est constant que l'avocat de M. C. a sollicité en vain la communication des pièces énumérées à l'annexe du rapport de l'inspection générale de la jeunesse et des sports, notamment des procès-verbaux d'audition des personnes entendues par les auteurs de ce rapport.

Si le requérant n'était pas en droit d'obtenir communication d'éventuels procès-verbaux d'auditions réalisées, pour son rapport, par la Cour des comptes, dont la mission portait, de manière générale, sur le fonctionnement de l'INSEP, il résulte de ce qui a été dit au point 3 et alors même que l'administration ne s'est pas bornée à reprendre les préconisations de l'inspection générale de la jeunesse et des sports, que M. C. était en droit d'obtenir communication des procès-verbaux d'audition des personnes entendues par les auteurs de ce rapport. Ainsi, le requérant, qui n'a pas reçu communication de l'ensemble des pièces qu'il était en droit d'obtenir en vertu de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 préalablement à l'intervention de la sanction de mise à la retraite d'office et a ainsi été privé d'une des garanties de la procédure disciplinaire, est fondé à soutenir que la sanction qui lui a été infligée a été prise au terme d'une procédure irrégulière. Par suite, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de sa requête, il est fondé à demander l'annulation pour excès de pouvoir du décret qu'il attaque.

”

RAPPELS ET COMMENTAIRES

En matière disciplinaire, l'application du principe constitutionnel des droits de la défense⁽¹⁾ se traduit, dès le déclenchement de la procédure⁽²⁾, par la mise en œuvre d'un certain nombre de droits au bénéfice de l'agent concerné. Outre notamment le droit d'être informé de la procédure engagée à son encontre, de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix ou la consultation du conseil de discipline pour les sanctions les plus importantes, il inclut le droit d'obtenir communication de son dossier.

L'article 65 de la loi du 22 avril 1905 reconnaît en effet à tous les fonctionnaires civils et militaires le droit « à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté ».

Les dispositions de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 reprennent ce principe de communication de l'intégralité du dossier individuel et de tous les documents annexes dans le cadre de la procédure disciplinaire. Une obligation d'information de l'agent sur la possibilité d'exercer ce droit incombe en outre à l'administration.

L'agent public doit également disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et organiser sa défense. Le droit à communication comporte pour l'agent celui d'en prendre copie⁽³⁾. Il obtient ainsi à sa demande une copie de tout ou partie des éléments de son dossier géré sur support électronique⁽⁴⁾.

La communication du dossier constitue par ailleurs une garantie pour l'agent public au sens de la décision du 23 décembre 2011 Danthony⁽⁵⁾ dans laquelle le Conseil d'État considère pour rappel qu'« un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie » ; Le juge administratif précise dans la décision commentée ici, qui sera mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*, les contours du droit à communication du dossier individuel dans le cadre de la procédure disciplinaire, en indiquant plus particulièrement, quels éléments élaborés ou recueillis pendant l'enquête administrative doivent être transmis à l'agent.

À l'occasion d'un contrôle de la Cour des comptes dans un établissement public, un article de presse avait mis en cause son directeur au sujet des conditions de séjour d'une délégation à l'étranger. Cet établissement a par la suite fait l'objet d'une mission d'inspection diligentée par son ministère de tutelle. Le rapport de la Cour des comptes et celui de l'Inspection générale ont établi que son directeur avait fait bénéficier à titre gratuit des personnes extérieures à l'établissement de la prise en charge de leurs frais de séjour. Une procédure disciplinaire a donc été engagée à son encontre et a conduit au prononcé d'une sanction de mise à la retraite d'office pour manquement grave aux obligations de probité, d'intégrité et atteinte à la dignité des fonctions exercées et à la réputation du corps auquel il appartenait.

L'intéressé demandait l'annulation de cette sanction au Conseil d'État qui est en l'espèce compétent en premier et dernier ressort.

Il indiquait, au soutien de sa demande, n'avoir jamais été en mesure de présenter utilement sa défense puisqu'il n'avait pas pu avoir accès à

¹ Décision 2015-479 QPC du 31 juillet 2015.

² Pour plus de précisions, voir les dossiers sur la procédure disciplinaire dans les numéros des Informations administratives et juridiques de septembre et novembre 2018.

³ Conseil d'État, 2 avril 2015, req. n°370242.

⁴ Par renvoi de l'article 4 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux à l'article 14 du décret n°2011-675 du 11 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique. Pour plus de précisions sur ce point, se reporter au numéro des *IAJ* d'août 2011.

⁵ Conseil d'État, Assemblée, 23 décembre 2011, req. n° 335033, décision publiée au *Recueil Lebon*.

l'intégralité de son dossier individuel. Il faisait plus particulièrement état du fait que malgré la demande de son conseil en ce sens avant la réunion de la commission administrative paritaire compétente, il n'avait pu prendre connaissance des procès-verbaux établis à la suite des auditions menées par les auteurs des rapports de la Cour des comptes et du service de l'Inspection générale saisie qui ont permis d'établir les manquements sanctionnés (6).

Pour la rapporteure publique, la matérialité des faits n'étant pas directement contestée, l'examen des responsabilités dans le déroulement de ces faits était déterminante pour apprécier la gravité de la faute commise par le requérant. L'accès aux procès-verbaux aurait en effet permis à celui-ci « *de discuter utilement de la part de responsabilité lui incombant et celle incombant à son autorité de tutelle, afin sinon d'être disculpé du moins d'atténuer la rigueur de la sanction encourue* ».

Se prononçant à nouveau sur l'étendue du droit à communication du dossier individuel, le Conseil d'État reprend ici les principes dégagés dans sa décision du 5 février 2020 (7). Dans cette affaire, la décision contestée ne relevait pas du champ disciplinaire ; il s'agissait d'une décision de retrait d'emploi qui avait été prise en considération de la personne.

Il applique ainsi en l'espèce le principe selon lequel le rapport établi à l'issue d'une enquête administrative diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête doivent être communiqués à ce dernier. Il rappelle toutefois que la communication des procès-verbaux ne peut pas avoir lieu si elle est de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

La jurisprudence du Conseil d'État témoigne pour rappel d'une conception extensive de la garantie offerte par les dispositions de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905. Le Conseil d'État a ainsi déjà précisé en la matière que la communication avait été incomplète lorsque le dossier disciplinaire qui contenait un « *simple extrait* » du rapport d'enquête transmis à l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire se limitait à un résumé général du comportement reproché à l'agent sanctionné et ne comportait aucun des éléments circonstanciés contenus dans le rapport (8).

Le juge administratif a aussi eu l'occasion d'inclure dans l'exercice de ce droit les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête administrative préalable au prononcé d'une sanction (9). En l'espèce, il s'agissait des témoignages écrits des membres de la section que dirigeait le militaire sanctionné pour avoir eu un comportement déplacé à l'égard de son adjointe.

Pour protéger les témoins des risques de représailles, la Haute assemblée a par ailleurs récemment validé la possibilité de procéder à l'anonymisation de certains témoignages, « *dès lors que l'ensemble des pièces et témoignages ainsi anonymisés ont été soumis au débat contradictoire et que leur teneur est confortée par des éléments non anonymisés versés au dossier* » (10). Le rapporteur public considérait que la décision attaquée justifiait ce recours aux témoignages anonymes par la crainte des représailles envers les étudiants ayant accepté de témoigner, ce qui constitue un motif valable de restriction des droits de la défense pour la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). Il rappelait également que l'absence d'anonymisation de l'ensemble des témoignages est une garantie prise en compte par la jurisprudence du Conseil constitutionnel et de la CEDH.

6 Voir les conclusions de M^{me} Sophie Roussel, rapporteure publique.

7 Conseil d'État, 5 février 2020, req. n° 433130. Voir sur ce point, l'article L.121-1 du code des relations entre le public et l'administration.

8 Conseil d'État, 19 juillet 2017, req. n°405876.

9 Conseil d'État, 23 novembre 2016, req. n°397733. Pour plus de précisions sur ce point, se reporter au commentaire de cette décision dans les Informations administratives d'octobre 2017.

10 Conseil d'État, 9 octobre 2020, req. n°425459.

Dans l'affaire commentée, le Conseil d'État indique expressément que la mise en œuvre du droit à la communication incluant le rapport établi à l'issue de l'enquête administrative et les procès-verbaux d'audition s'étend à l'enquête administrative diligentée qui « *porte sur des faits qui s'ils sont établis, sont susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire ou de justifier que soit prise une mesure en considération de la personne d'un tel agent* ».

Il considère que les procès-verbaux d'audition réalisés par la Cour des comptes pour son rapport relatif aux comptes et à la gestion de l'établissement public ne font pas partie des éléments qui auraient dû être communiqués à l'agent. Il indique en revanche que les procès-verbaux des auditions réalisées par l'Inspection générale du ministère de tutelle auraient dû lui être transmis, ce qui le conduit à reconnaître que le requérant a été privé d'une des garanties de la procédure disciplinaire et par suite, que la sanction a été prise au terme d'une procédure irrégulière. Faisant application de la jurisprudence Danthony, il procède à l'annulation de la décision de sanction.

Suivant les recommandations de la rapporteure publique sur ce point, le Conseil d'État distingue l'étendue du droit à communication en fonction du cadre dans lequel il s'exerce. L'obligation

de transmission excède par conséquent le cadre de l'enquête administrative menée sur le comportement d'un agent déterminé pour s'étendre aux contrôles « *circonstanciels* ». Ces contrôles correspondent pour la rapporteure publique « à des inspections décidées en réaction à un événement ayant attiré l'attention de l'autorité politique, dans le but de préciser un diagnostic, d'identifier des responsabilités ou faire des propositions pour remédier à une situation identifiée a priori comme critique ». Elle ne concerne toutefois pas les rapports établis à l'issue des contrôles de gestion et de fonctionnement.

On signalera enfin que dans un arrêt du 12 février 2021, le juge administratif a annulé la sanction de déplacement d'office d'un agent public, notamment en raison de la violation de son droit à la communication du dossier car il n'avait pas eu accès aux procès-verbaux des auditions menées au cours de l'enquête, « *sans qu'il soit établi ni même allégué que cette communication aurait été de nature à porter gravement préjudice aux personnes auditionnées* ». Dans cet arrêt, le juge rappelle en outre que l'avis du conseil de discipline doit être motivé et que cette motivation peut être justifiée par la production du procès-verbal de la réunion de cette instance ce qui n'était pas le cas, en l'espèce. ●



> **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,
présentation interne, positions...),
la mobilité, l'incapacité physique,
la déontologie, la rémunération,
les agents contractuels...

Les fiches valeurs, indices et taux :
des données d'usages 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 !



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...

27 Covid-19

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

33 Accès à la fonction publique

34 Agents contractuels

35 Cadres d'emplois / Métiers territoriaux

40 Carrière

40 Code de la fonction publique

41 Conditions de travail

41 Dialogue social

42 Discipline

42 Droits et obligations

45 Formation

45 Instances consultatives de la fonction publique

46 Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)

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

48 Positions

48 Protection sociale / Action sociale

49 Rémunération / Indemnisation / avantage en nature

50 Ressources humaines et management

À LIRE ÉGALEMENT

53 Actualité des autres fonctions publiques

54 Décentralisation

55 Égalité professionnelle

55 Elu local

56 Environnement

57 Finances publiques / Finances locales

58 Hygiène et sécurité

59 Intercommunalité

59 Médiation / Contentieux

60 Qualité de vie au travail

60 Relations administration - usagers

61 Retraite

61 RGPD

62 Service civique



COVID-19

TEXTE

(NOR : PRMX2111684L)
JO, n° 125, 1^{er} juin 2021,
texte n° 1

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

L'article 1^{er} de la loi fixe le régime de sortie de la crise sanitaire entre le 2 juin et le 30 septembre 2021 inclus. Durant le mois de juin, le gouvernement pourra prolonger le couvre-feu. En cas de retour de l'épidémie, tout reconfinement, même territorial, ne pourra être décidé par le gouvernement qu'en rétablissant l'état d'urgence sanitaire et devra être limité à un mois sauf autorisation du Parlement. Durant cette période de sortie de crise, le pass sanitaire s'appliquera aux voyageurs en provenance ou à destination de la France, de la Corse ou des outre-mer et aux grands rassemblements, si le respect des gestes barrières ne peut être assuré. L'article 2 permet au gouvernement d'instaurer un couvre-feu de 23h à 6h à partir du 9 juin, sauf dans les territoires où est constatée une circulation active du virus. Il peut toutefois être levé par les préfets dans les territoires faiblement touchés par le virus. De nombreuses mesures dérogatoires sont prolongées

jusqu'au 30 septembre 2021. Tel est le cas des dispositions organisant le fonctionnement des organes délibérants des collectivités territoriales (art. 8). Le jour de carence est suspendu pour les arrêts de maladie directement en lien avec la Covid-19 et ce, du 2 juin au 30 septembre 2021 (art. 11). Le gouvernement est autorisé, jusqu'au 30 septembre 2021, à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi permettant notamment, afin de tenir compte de la situation sanitaire et de ses conséquences et d'accompagner la reprise d'activité, si nécessaire de manière territorialisée, l'adaptation et la prolongation de dispositions spécifiques (art. 12). Des mesures pour faciliter les campagnes électorales des élections régionales, départementales et des assemblées de Corse, de Guyane et de Martinique des 20 et 27 juin 2021 complètent le texte (art. 14). Enfin, les enquêtes de recensement ne sont pas réalisées en 2021 (art. 17).

TEXTE

(NOR : SSAZ2116809D)
JO, n° 126, 2 juin 2021,
texte n° 16

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

En application de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, ce décret prescrit les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 pendant la période transitoire établie du 2 juin au 30 septembre 2021. Il fixe notamment les conditions d'accueil du public par les établissements y étant autorisés. Il maintient le couvre-feu de 21 h à 6 h du matin, durant lequel

les déplacements sont interdits, sauf à justifier d'un motif autorisé de déplacement. Les rassemblements, réunions ou activités sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public restent limités à dix personnes, avec quelques exceptions notamment pour les spectacles en plein air. Les dispositions spécifiques à certaines catégories d'établissements sont rappelées : petite enfance, aide sociale à l'enfance, accueil périscolaire,

établissements scolaires, établissements d'enseignement supérieur, formation professionnelle, ensei-

gnement artistique, activités sportives, espaces de culture et de loisirs, lieux de culte.

TEXTE

(NOR : TFPF2116038C)
Ministère de la transformation
et de la fonction publiques,
26 mai 2021

Circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'État

Cette circulaire détaille le calendrier progressif du retour sur le lieu de travail pour les agents publics de l'État qui étaient en télétravail. Dès le 26 mai, les agents qui souhaitent revenir une journée par semaine sur site peuvent le faire « sans en faire la demande expresse ». À partir du 9 juin, le télétravail obligatoire passera de cinq jours à trois jours par semaine. Puis, le 1^{er} juillet, à deux

jours par semaine. La fin de la mise en œuvre exceptionnelle du télétravail est prévue pour le 1^{er} septembre. Par ailleurs, les réunions en présentiel seront à nouveau autorisées à partir du 9 juin, au-delà de six personnes, avec une jauge de 4 m² d'espace par personne et dans le respect des règles sanitaires (distanciation, port du masque et gestes barrières).

TEXTE

(NOR : 21-008543-D)
DGCL, 1^{er} juin 2021

Note d'information relative au télétravail dans la fonction publique territoriale

Suite à la publication de la circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'État, la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) met à jour ses consignes sur le travail à distance pour le versant territorial :

- dès le 1^{er} juin, les agents peuvent revenir sur site un jour par semaine,

- à compter du 9 juin, passage de cinq à trois jours de télétravail par semaine,
- à compter du 1^{er} juillet, si la situation sanitaire le permet : passage à deux jours de télétravail par semaine,
- à compter du 1^{er} septembre, si la situation sanitaire le permet, retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé.

TEXTE

(NOR : TERB2107301D)
JO, n° 110 du 12 mai 2021,
texte n° 19

Décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire d'épreuves de certains concours de la FPT en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19

Ce décret a pour objet de supprimer ou d'adapter, dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats, des épreuves obligatoires ou facultatives d'admission à certains concours d'accès à la fonction publique territoriale en cours ou ouverts au plus tard le 31 octobre 2021 pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19. Les épreuves supprimées concernent principalement des épreuves facultatives de langues ou d'informatique des concours d'accès aux cadres d'emplois des directeurs

d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, des bibliothécaires territoriaux, des attachés territoriaux de conservation du patrimoine, des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, des agents de police municipale, des adjoints administratifs territoriaux, des adjoints territoriaux du patrimoine, des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, des conseillers territoriaux socio-éducatifs et des ingénieurs territoriaux.

TEXTE

(NOR : TERB2110859A)
JO, n° 110 du 12 mai 2021,
texte n° 20

Arrêté du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire de l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale en application du décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire d'épreuves de certains concours de la FPT en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19

En application du décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire d'épreuves de certains concours de la fonction publique territoriale en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre

2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale est modifié.

TEXTE

Direction générale de
l'administration et de la fonction
publique, 2021, 13 p.

Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 : mise à jour au 3 mai 2021

Suite à la parution du décret n° 2021-541 du 1^{er} mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) a actualisé ses recommandations concernant l'organisation des concours de la fonction publique. Elle précise que le déroulement des concours et examens de la fonction publique est toujours possible et que les trajets à destination ou en provenance du lieu d'organisation d'un examen ou d'un concours font partie des déplacements dont les motifs dérogent aux restrictions

de circulation entre 19 heures et 6 heures du matin. Par ailleurs, l'organisation des concours et examens nécessite de poursuivre la mise en œuvre des modalités permettant de respecter les consignes sanitaires édictées par le gouvernement en vue de prévenir le risque de propagation de la Covid-19. La DGAFFP précise les règles à respecter en matière sanitaire, les modalités de préparation et d'organisation des épreuves de concours dans la fonction publique ainsi que le protocole de désinfection des salles, les règles de distanciation physique, les mesures barrière et les conditions d'application de l'obligation du port du masque dans les lieux recevant du public.

TEXTE

Ministère du travail, de l'emploi
et de l'insertion, 2 juin 2021,
22 p.

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 : version applicable à compter du 9 juin 2021

Ce nouveau protocole national précise, en 8 parties, les principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de sécurité au travail que les employeurs du secteur privé doivent mettre en place pour la reprise des activités au 9 juin 2021. À compter de cette date, le télétravail à 100 % ne sera plus la règle pour l'ensemble des activités qui

le permettent. Ce sera aux employeurs de fixer, dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Les employeurs devront continuer de veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des

risques liés à l'isolement des salariés en télétravail ainsi qu'à la prévention des risques psychosociaux liés à l'épidémie de Covid-19. Les mesures d'hygiène et de distanciation restent de mise et l'employeur doit procéder aux aménagements nécessaires pour assurer leur respect optimal. Les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, les réunions doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation. Enfin, le ministère recommande que les moments de convivialité soient organisés à l'extérieur et qu'ils ne réunissent pas plus de 25 personnes.

Au sommaire :

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

TEXTE

DGAFF, 19 mai 2021
10 p.

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

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a mis à jour son questions-réponse en date du 19 mai 2021. La DGAFF apporte des précisions concernant la vaccination. Dans ce document, les employeurs publics, s'entendant comme ceux relevant de la fonction publique de l'État. Ces derniers peuvent contribuer à la

stratégie nationale de vaccination dans les conditions prévues par le protocole et cette FAQ. Les autres mesures concernant notamment le télétravail, la continuité des services publics, la prise de congés, les autorisations spéciales d'absence (ASA) ou encore la restauration collective demeurent inchangées.

TEXTE

DGCL, 1^{er} juin 2021,
14 p.

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

Dans cette nouvelle mise à jour du 1^{er} juin 2021, relative aux mesures liées à l'évolution de l'épidémie de Covid-19, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) fait le point sur les règles en vigueur dans la fonction publique territoriale. Elle apporte notamment des précisions sur la gestion des agents territoriaux testés positifs à la Covid-19. Du 2 juin au 30 septembre 2021, le jour de carence applicable en cas de congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 est suspendu. Concernant les modalités d'organisation du travail, les employeurs territoriaux sont invités à

mettre en place un régime transitoire dérogatoire de nature à assurer un retour progressif sur le lieu de travail. Les réunions en présentiel pourront de nouveau être organisées à compter du 9 juin, avec une jauge recommandée d'une personne pour 4m² et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées. Enfin, la vaccination du personnel peut être effectuée par le personnel infirmier du service de médecine préventive.

Au sommaire :

1. Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux,

2. Situation des agents présentant un risque de forme grave de la Covid-19, agents dits vulnérables,
3. Situation des proches de personnes vulnérables,
4. Situation des agents identifiés comme cas «*contact à risque*»,
5. Situation des agents au regard de la modification des dates de congés scolaires et de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants,
6. Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19,
7. Modalités de mise en place du télétravail,
8. La stratégie nationale de vaccination,
8. Dialogue social,
9. Régime indemnitaire,
10. Questions diverses.

REVUE DE PRESSE

Association des Maires de France, 2021, 16 p.

La crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines

Élaborée en partenariat avec l'Association des maires de France (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), l'Assemblée des départements de France (ADF) et Régions de France, cette étude analyse les impacts de la crise sanitaire sur les collectivités territoriales en matière de gestion de leurs ressources humaines. Elle met en lumière la façon dont ces dernières ont assuré la continuité des services publics locaux, les obstacles rencontrés dans la gestion de leurs agents, les mesures de sécurité et de protection qu'elles ont pu adopter, mais également l'impact de la crise sur l'organisation des services des collectivités et ses conséquences financières. Enfin, cette étude met en évidence le souci partagé par une très

grande majorité des collectivités de protéger la santé de leurs agents et confirme l'aspiration des grandes collectivités à développer la pratique du télétravail. Il ressort, par ailleurs, une mise en œuvre très hétérogène des primes Covid-19 destinées aux agents ayant été au front durant le premier confinement.

Au sommaire :

- La continuité des services publics locaux pendant le premier confinement,
- Les obstacles rencontrés dans la gestion des agents,
- Les mesures de sécurité et de protection des agents,
- L'organisation des services,
- Le versement de la prime exceptionnelle,
- Les impacts financiers de la crise.

REVUE DE PRESSE

La Lettre du cadre territorial, n° 548, mai 2021, p. 40-41

Faire de son «*retex gestion de crise*» un levier de transformation des pratiques managériales

Cet article propose des pistes de réflexion afin d'aider les employeurs territoriaux à tirer les conclusions de la gestion de crise pour améliorer la résilience de leur organisation et en faire un levier de transformation. Afin de préserver la dynamique née du confinement de printemps et les formes de «*dépassement*» auxquelles il a pu conduire, le manager doit s'appuyer

sur la bienveillance et l'écoute dans tout processus de décisions et d'actions au sein des équipes. Pour cela, les clés du rebond managérial reposent sur la valorisation de la mobilisation des équipes, le sondage de l'état d'esprit des collaborateurs, la rencontre des équipes sur le terrain, le juste équilibre entre exigence et bienveillance, l'équité de traitement, etc. ●

■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



www.cig929394.fr/publications/bip

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

Où petite ressource



DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

JO Assemblée Nationale, 23 février
2021, p. 1746

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Question écrite n° 28698 du 21 avril 2020 relative au prolongement de la durée de validité sur la liste d'aptitude d'un candidat reconnu travailleur handicapé

La réponse du ministère de la transformation et de la fonction publiques rappelle que les lauréats d'un concours, inscrits sur liste d'aptitude, disposent d'une période maximale de quatre ans pour être recrutés par une collectivité territoriale ou un établissement. Plusieurs éléments, émanant de l'Inspection générale de l'administration et les organisateurs de concours, tendent à démontrer que la prolongation de la durée de validité de la liste d'aptitude pour les lauréats qui n'auraient pas réussi à se faire recruter au-delà de

cette période de quatre ans ne permettrait pas de favoriser leur recrutement. Dans la mesure où cette prolongation ne ferait que différer un constat prévisible d'échec de recrutement, le gouvernement n'envisage pas de prolonger la durée de validité des listes d'aptitude pour les lauréats en situation de handicap. La réponse ministérielle rappelle toutefois que les lauréats sont accompagnés pendant toute la durée de validité de la liste d'aptitude dans leur recherche de poste par l'autorité organisatrice du concours.

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique – Droit
administratif, n° 18, 17 mai 2021,
p. 1006-1012

Quelle diversification sociale pour la haute fonction publique ?

L'auteur de cet article s'interroge sur le dispositif «*concours Talents*» instauré par l'ordonnance n° 2021-238 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public. Selon ce dernier, ce dispositif qui vise à diversifier les profils sociologiques des hauts fonctionnaires et garantir l'égalité des chances des candidats aux concours de catégorie A

n'introduit aucun changement de paradigme dans le droit de la fonction publique. Il démontre ainsi qu'il s'agit d'un dispositif conforme à la conception classique du principe d'égal accès aux emplois publics et qu'il est étroitement circonscrit tant du point de vue de sa durée que du nombre de places concernées.

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 6 mai 2021, 3 p.

Pas de changements avant 2023 pour les épreuves des concours de la fonction publique

La ministre de la transformation de la fonction publiques précise, lors d'une conférence organisée par le «*Parlement des étudiants*», en mai 2021, que le

chantier de la réforme des épreuves des concours de la fonction publique n'interviendra pas avant 2023.

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial,
n° 1720, 11 mai 2021, p. 4

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

*Actualité juridique – collectivités
territoriales, n° 4, avril 2021,*
p. 206-207

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

La Lettre du cadre territorial,
n° 548, mai 2021,
p. 48-49

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes,
n° 17, 3 au 9 mai 2021,
p. 60-61

L'expérimentation de concours externes spéciaux

Cet article analyse les dispositions prévues pour la fonction publique territoriale dans l'ordonnance n° 2021-238 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public. L'expérimentation s'appliquera aux candidats souhaitant passer le concours d'administrateur territorial. Pour devenir administrateur,

un deuxième concours externe spécial d'accès, limité à 15 % des places du concours externe, sera ouvert aux personnes suivant un cycle de formation accessible au regard de critères sociaux et à l'issue d'une procédure de sélection, ainsi qu'à ceux l'ayant suivie les quatre années civiles précédant l'ouverture du concours.

AGENTS CONTRACTUELS

Extension du périmètre de reclassement pour le personnel d'un établissement public dissous

L'auteur commente un arrêt de la cour administrative de Lyon du 14 janvier 2021, req. n° 18LY03411, relatif au reclassement d'un agent public en contrat à durée indéterminée dont l'établissement public a été dissous. La Cour juge «qu'il incombe à la collectivité territoriale de

rattachement d'une régie personnalisée en voie de liquidation de chercher à reclassement le personnel de cette dernière avant de procéder, le cas échéant, à son licenciement». L'auteur analyse dans cet article «le droit» au reclassement des agents contractuels.

Quel droit en cas de refus de renouvellement de contrat pour motif personnel ?

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 2 avril 2021, req. n° 428312, relatif au refus de renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée par un agent contractuel. Dans cet arrêt, le Conseil d'État apporte des précisions sur les motifs qui ouvrent droit à une indemnisation chômage lorsqu'un agent

refuse le renouvellement de son contrat. Le fait que l'employeur ait proposé un renouvellement en réduisant la durée du contrat de douze mois à trois mois constitue un motif légitime pour que la requérante soit considérée comme involontairement privé d'emploi.

Recruter un agent en contrat de projet

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique donne aux autorités territoriales une marge de manœuvre certaine dans le recours aux contrats de projet ainsi que dans leur gestion. Ces contrats oscillent entre les dispositions du droit commun

applicable aux agents contractuels et des dispositions spécifiques. En contrepartie, des droits financiers ont été donnés aux personnes recrutées en contrat de projet afin de compenser les risques de fin anticipée de celui-ci.

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

(NOR : INTX2028939L)
JO, n° 120 du 26 mai 2021,
texte n° 1

Loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés

Cette loi vise à renforcer le continuum de sécurité au travers de plusieurs thématiques : accompagner la montée en puissance des polices municipales et élargir leur champ d'action ; mieux structurer le secteur de la sécurité privée et moderniser et renforcer les moyens d'action des forces de sécurité, notamment en leur donnant les moyens de mieux tirer parti des nouvelles technologies de captation des images et en renforçant leur protection. Le titre 1^{er} contient des dispositions relatives à la police municipale (articles 1 à 18). La loi crée un cadre légal pour doter Paris d'une police municipale et précise les modalités de la formation initiale et continue qui sera assurée par la Ville de Paris, qui pourra passer convention avec des administrations de l'État mais aussi avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) (art.6). Le champ d'intervention des policiers municipaux est élargi (articles 2, 4, 5, 18). Le texte facilite la mutualisation entre les communes des policiers municipaux (article 8 modifiant l'article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure). Ainsi, afin de mutualiser leurs moyens en matière de police municipale, les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent former un syndicat de communes afin de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune des communes. Les statuts du syndicat de communes fixent les modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition des agents et de leurs équipements. Par ailleurs, le syndicat de communes et les communes membres se dotent d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de

sécurité de l'État (article 14). Concernant les agents de police municipale recrutés en application du I de l'article 8 et mis à disposition des communes membres du syndicat de communes leur nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires ne fait pas obstacle à leur mise à disposition des communes membres du syndicat de communes. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de celle-ci. L'article 9 précise que le code des communes est complété d'un article L. 412-57 qui régit le recrutement en qualité de gardien de police municipale, la formation ainsi que les règles afférant à l'engagement. Un décret viendra en préciser les conditions d'application. L'article 10 stipule qu'en cas de catastrophe naturelle ou technologique, les communes d'un même département ou d'un département limitrophe peuvent mettre en commun les moyens et effectifs de leurs services de police municipale, en matière de police administrative (article 10 modifiant l'article L. 512-3 du code de la sécurité intérieure). Les conditions de création des brigades cynophiles de police municipale sont précisées à l'article 12. L'article 15 spécifie que la commission consultative des polices municipales traite de tous sujets concernant les polices municipales, à l'exception des sujets liés au statut des agents (article 15 modifiant l'article L. 514-1 du code de la sécurité intérieure). Les caractéristiques de l'équipement des gardes champêtres sont déterminées à l'article 17. Ils sont dotés d'une carte professionnelle, d'une tenue, d'une signalisation de leur véhicule de service et de types d'équipement faisant l'objet d'une identification commune de nature à n'entraîner aucune confusion avec ceux utilisés par la police nationale et la gendarmerie nationale. Le port de

la carte professionnelle et de la tenue sont obligatoires pendant le service (art. 17). Le titre II contient les dispositions relatives au secteur de la sécurité privée (articles 19 à 39). Le titre III a pour objet la vidéoprotection et captation d'images (articles 40 à 49). Les services de police municipale peuvent être autorisés, par décision préfectorale, à visionner des images de vidéoprotection (art. 40 modifiant les articles L. 252-2 et L. 252-3 du code de la sécurité intérieure). Sans préjudice de la compétence des agents de police municipale, les agents des communes, des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et des syndicats mixtes, exerçant la compétence relative aux dispositifs locaux de prévention de la délinquance, peuvent être chargés du visionnage des images prises sur la voie publique, sous réserve de leur agrément par le représentant de l'État dans le département (art. 42). Les agents de police municipale sont autorisés à intervenir dans les parties communes des immeubles à usage d'habitation en cas de délit flagrant, en collaboration avec les forces de l'ordre nationales (art. 43). L'usage, à titre expérimental, des caméras individuelles est étendu aux gardes champêtres (art. 46). Les drones peuvent être utilisés par les sapeurs-pompiers professionnels et

volontaires des services d'incendie et de secours (article 47). Le titre IV contient des dispositions relatives aux forces de sécurité intérieure (articles 50 à 57). La création de fichiers informatiques à des fins d'identification malveillante d'agents publics est désormais punie de cinq ans de prison et de 300 000 euros d'amende (article 52). La protection, prévue à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, est étendue à l'audition libre pour les forces de l'ordre mentionnées à l'article L. 113-1 du code de la sécurité intérieure (art. 56). Les titres V, VI et VII traitent respectivement de la sécurité dans les transports et la sécurité routière (articles 58 à 69), de dispositions diverses (articles 70 à 74) et en outre-mer (articles 75 à 80). L'article 72 prévoit que dans les communes de plus de 10 000 habitants, un agent public territorial est chargé du suivi, de l'animation et de la coordination des travaux du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance. Le Conseil Constitutionnel a censuré l'expérimentation destinée à élargir les compétences des policiers municipaux, les dispositions autorisant les caméras sur drones et les caméras embarquées pour les mêmes agents de police municipale et l'article 24 relatif à la diffusion malveillante d'images de policiers.

TEXTE

(NOR : SSAA2035746R)
JO, n° 116, 20 mai 2021,
texte n° 14

Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles

L'article 99 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique habilite le gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin de faciliter l'implantation, le maintien et le développement de services aux familles, notamment en matière d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité. L'ordonnance prévoit, concernant les trois modes d'accueil du jeune enfant (établissements, assistants maternels et gardes d'enfants à domicile) et le

soutien à la parentalité, la mise en place d'une charte définissant les principes de qualité qui s'y appliquent (article 2). Cet article précise également les missions des « *personnes physiques ou morales qui assurent l'accueil du jeune enfant* » et établit, par ailleurs, comme un des objectifs des modes d'accueil du jeune enfant une meilleure conciliation des temps de vie familiale, professionnelle et sociale de leurs parents. Ainsi, les différents modes d'accueil contribuent tous à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Cet

article remplace les «*Relais Assistants Maternels*» créés par la loi du 27 juin 2005 par des Relais Petite Enfance. Par ailleurs, il révisé en profondeur la gouvernance des politiques locales d'accueil du jeune enfant et l'insère dans un périmètre élargi d'une nouvelle gouvernance des services aux familles. Ainsi, les nouveaux comités départementaux des services aux familles, présidés par le préfet, remplacent les commissions départementales de l'accueil du jeune enfant. L'article 3 modernise et clarifie le cadre législatif du métier d'assistant maternel, notamment les dispositions relatives au nombre d'enfants que les assistants maternels peuvent accueillir en cette qualité, et adapte la législation à l'évolution de leurs attentes professionnelles. Est reconnu de plein droit et encadré la diversité des lieux d'exercice du métier d'assistant maternel, à domicile mais aussi en maison d'assistants maternels, et est ouvert à ces professionnels le bénéfice de la médecine du travail de droit commun (article 4). L'article 3 spécifie, d'autre part, que les assistants maternels respectent des obligations de déclaration et d'information, notamment relatives à leurs disponibilités d'accueil. Ainsi, le manquement à l'obligation de déclaration relative aux disponibilités d'accueil

de l'assistant maternel ne peut faire l'objet, pour sa première occurrence, que d'un simple avertissement et ne peut constituer un motif de suspension de l'agrément ou le seul motif de son retrait. L'article 7 favorise l'accueil par les assistantes maternelles d'enfants atteints de maladies chroniques ou handicapés en reconnaissant à ces dernières la possibilité d'administrer des soins ou traitements médicaux aux enfants accueillis. L'article 8 étend à ces professionnels l'obligation de formation à la protection de l'enfance en danger, prévue à l'article L. 542-1 du code de l'éducation. L'article 11 reporte au 1^{er} janvier 2022 l'entrée en vigueur des dispositions de l'ordonnance qui impliquent des modifications importantes dans l'organisation et le fonctionnement des services aux familles, notamment les exigences en matière de contrôle des antécédents judiciaires ou de formation à la protection de l'enfance en danger. Les règles relatives à la capacité d'accueil des assistants maternels exerçant à domicile et en maison d'assistants maternels s'appliqueront aux demandes d'agrément, de renouvellement et de modification d'agrément formulées à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

TEXTE

(NOR : INTE2111083D)
JO, n° 113, 16 mai 2021,
texte n° 4

Décret n° 2021-595 du 14 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels

Ce décret vise à adapter la forme d'une épreuve et la composition des jurys pour les concours et examens professionnels de caporaux et de sous-officiers afin de

faciliter leur organisation dans le cas de mutualisations entre services d'incendie et de secours.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document de l'Assemblée nationale,
n° 616, 27 mai 2021, 57 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 l'Assemblée nationale en première lecture, procédure accélérée

Les articles 1 et 2 de la proposition de loi précisent l'organisation des opérations de secours, clarifient les missions

des services d'incendie de secours et encadrent les actes de soins d'urgence qui peuvent être prodigués par

les sapeurs-pompiers. Pour ce faire, ils modifient l'article L. 742-1 du code de la sécurité intérieure ainsi que l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales. Les missions ainsi que les conditions d'exercice des médecins sapeurs-pompiers sont précisées (art. 2 *bis* A et 2 *bis* modifiant l'article susvisé ainsi que l'article L. 1111-17 du code de la santé publique). Les établissements publics qui exercent leurs missions sur le ressort des circonscriptions administratives départementales de l'État et relèvent de collectivités à statut particulier constituent les services territoriaux d'incendie et de secours. Ont la qualité de services locaux d'incendie et de secours les corps communaux ou intercommunaux de sapeurs-pompiers, organisés en centres de première intervention, qui relèvent des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale (art. 4 *bis* modifiant, notamment, l'article L. 1424-1 du code général des collectivités territoriales ainsi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Les services d'incendie et de secours se composent des services départementaux, territoriaux et locaux ainsi que de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon des marins-pompiers de Marseille (art. 5 modifiant, notamment, l'article L. 722-1 du code de la sécurité intérieure). Le service départemental d'incendie et de secours est organisé en centres d'incendie et de secours et en services, qui peuvent être regroupés au sein de groupements ou de sous-directions. Le directeur départemental des services d'incendie et de secours bénéficie également de l'expertise du médecin-chef, en sa qualité de conseiller médical (art. 12 modifiant les articles L. 1424-1 et L. 1424-33 du code général des collectivités territoriales). Sont créés les emplois fonctionnels de sous-directeurs des services d'incendie et de secours (art. 12 *bis* modifiant, notamment, l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990). Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels peuvent être nommés

dans leurs grade, emploi ou fonctions conjointement par l'autorité compétente de l'État et le président du conseil d'administration du service d'incendie et de secours. C'est également le cas pour les autres fonctionnaires territoriaux lorsqu'ils doivent occuper un emploi fonctionnel des services d'incendie et de secours. L'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels est transférée, pour la catégorie A + au Centre national de la fonction publique (CNFPT) et pour les catégories A et B aux centres de gestion (art. 18 *bis* modifiant le code général des collectivités territoriales ainsi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Les sapeurs-pompiers professionnels et les sapeurs-pompiers volontaires ayant la qualité de fonctionnaire font l'objet de promotions à titre exceptionnel lorsqu'ils sont mortellement ou grièvement blessés ou ont accompli un acte de bravoure dans l'exercice de leurs fonctions (art. 20 complétant le code de la sécurité intérieure). Il est créé une nouvelle mention honorifique intitulée «*Mort pour le service de la République*» au bénéfice d'agents publics appartenant à des corps ou entités habituellement exposés à des situations de danger, tels que les agents de police ou les sapeurs-pompiers. Le bénéfice de cette mention pourra être étendu à d'autres catégories de personnes, lorsqu'une exposition au danger ou une situation exceptionnelle le justifie. Cette disposition sera ainsi appliquée aux personnels du système de santé décédés au cours de la pandémie de Covid-19. Cette mention s'accompagne de la création d'un nouveau statut de «*pupille de la République*» pour les orphelins des personnes décédées (art. 21). Les conditions d'accès des sapeurs-pompiers volontaires à la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance sont étendues (art. 22 modifiant la loi n° 96-370 du 3 mai 1996). La loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers

volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service est modifiée (art. 23). Un agent public peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent ayant souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire, pour lui permettre de participer aux missions du service d'incendie et de secours (art. 24 *bis*). Les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours peuvent instituer une réserve citoyenne des services d'incendie et de secours (art. 32). Les conditions de participation des salariés, membres d'une association agréée en matière de sécurité civile, à

des opérations de secours sont étendues aux fonctionnaires (art. 35 *bis* A modifiant le code de la sécurité intérieure). L'outrage à personnes dépositaires de l'autorité publique est étendu à l'ensemble des sapeurs-pompiers (art. 38 modifiant l'article 433-5 du code pénal). Dans l'exercice de leurs missions, les sapeurs-pompiers peuvent procéder, au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions lorsque se produit ou est susceptible de se produire un incident de nature à mettre en péril leur intégrité physique (art. 40 complétant le code de la sécurité intérieure).

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 29 avril 2021,
p. 2807

Question écrite n° 21268 du 4 mars 2021 relative au calcul de retraite des policiers municipaux

M^{me} Isabelle Raimond-Pavero interroge M. le ministre de l'Intérieur sur l'extension aux policiers municipaux de la bonification d'un cinquième du temps de service accompli au titre de calcul de leur pension de retraite instaurée pour les fonctionnaires actifs de la police nationale. La réponse ministérielle rappelle que l'article 1^{er} de la loi n° 57-444 du 8 avril 1957 instituant un régime particulier de retraite en faveur des personnels actifs de police prévoit l'octroi d'une bonification spécifique, proportionnelle au temps de service accompli par les policiers nationaux. Il précise cependant que les missions des policiers municipaux sont distinctes de celles assurées par les policiers et

gendarmes nationaux. Les sujétions des policiers municipaux ne peuvent ainsi être assimilées à celles des corps actifs de la fonction publique de l'État pour prétendre au bénéfice de cette bonification. Par ailleurs, le projet de loi relatif au système universel de retraite, adopté le 3 mars 2020 par l'Assemblée nationale en première lecture, entend créer un nouveau dispositif afin que les agents publics exerçant certaines fonctions régaliennes dites dangereuses aient toujours la possibilité de partir en retraite de manière anticipée. Les policiers municipaux, compte tenu des missions spécifiques qu'ils exercent, bénéficieraient de ce nouveau dispositif, soumis à des cotisations supplémentaires.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Sénat, 29 avril 2021,
p. 2807

Question écrite n° 19713 du 24 décembre 2020 relative au complément indemnitaire annuel

M. François Calvet attire l'attention de Mme la ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sur l'éligibilité des policiers municipaux au titre du complément indemnitaire annuel (CIA). La réponse ministérielle précise «*par dérogation au premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives*

à la fonction publique territoriale, les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de police municipale peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret en application de l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire. Le régime indemnitaire des agents de

police municipale se compose de l'indemnité mensuelle spéciale de fonction (ISF), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents de catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380 et les agents de catégorie C et, le cas échéant, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les agents des catégories B et C. En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le régime indemnitaire tenant compte

des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), n'a pas été rendu applicable aux agents de police municipale. Ces agents bénéficient toutefois d'un régime indemnitaire modulable qui ne leur est pas défavorable par rapport aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale caractérisé par une part indemnitaire dans la rémunération en moyenne supérieure».

CARRIÈRE

La situation légale et réglementaire des fonctionnaires prend l'eau

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique - droit administratif, n° 18, 17 mai 2021, p. 1026-1031

L'auteur de cet article analyse les conséquences de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, qui organise le régime de la reconnaissance d'une portée juridique contraignante, aux accords collectifs,

dans la fonction publique, sur la situation légale et réglementaire du fonctionnaire français. Cette ordonnance, selon lui, prolonge une tendance engagée depuis le milieu des années 2000 de remise en cause du système français de la fonction publique de carrière.

CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Question écrite n° 27120 du 3 mars 2020 relative à la codification du droit de la fonction publique

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Assemblée Nationale, 23 février 2021, p. 1744

La réponse ministérielle rappelle que l'habilitation par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoyant la mise en œuvre de la codification du droit de la fonction publique, a été prolongée de quatre mois par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Le code général de la fonction publique (CGFP) vise à réunir dans un code les dispositions législatives, puis par la suite, réglementaires, qui régissent l'entrée dans la fonction publique, les droits

et obligations des agents publics, leur carrière et leur fin de fonctions. Conçu comme un véritable outil facilitant la gestion par les employeurs publics, mais également rendant accessibles à tout agent les dispositions qui lui sont applicables, le futur CGFP proposera, à droit constant, de nombreuses simplifications rédactionnelles dans un esprit d'accessibilité, de lisibilité et de transparence et offrira ainsi une vision globale des fonctions publiques.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr,
11 mai 2021, 4 p.

Négociation sur le télétravail : l'accord de méthode approuvé

Les syndicats et les employeurs ont approuvé l'accord de méthode proposé par le gouvernement sur la négociation d'un accord concernant le télétravail dans la fonction publique. La négociation dans les trois versants de la fonction publique va ainsi pouvoir débiter. Cet accord met l'accent sur le «*volontariat*» et la «*réversibilité*» qui doivent être «*des principes fondamentaux de mise en œuvre du télétravail*». Cet accord de méthode détaille la liste, non exhaustive, des 12 thématiques sur lesquelles portera la négociation : la définition, le sens et la place du télétravail dans la fonction publique ; l'accès au télétravail, le matériel et le développement des tiers-lieux ; la bonne articulation du télétravail avec la qualité de vie et les conditions de travail, la prévention des risques pour la santé et la protection des

agents et les accidents de travail liés au télétravail ; le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion ; l'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales ; l'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle ; la formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail ; les coûts et frais engagés par les agents en télétravail ; la prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières ; la sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles ; l'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical ; le télétravail contraint et le travail à distance en période de crise.

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr,
18 mai 2021, 4 p.

Ce que contient le projet d'accord sur le télétravail dans la fonction publique

Cet article présente certaines dispositions du projet d'accord sur le télétravail dans la fonction publique. Le document souligne que cet accord sera à décliner par les employeurs publics de proximité, au plus tard avant le 31 décembre 2021. Il aborde le «*sens*» et la «*place*» du télétravail dans la

fonction publique et revient sur la «*définition*» de ce mode d'organisation du travail. La question de l'articulation du télétravail avec la qualité de vie est également traitée ainsi que l'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail «*comme levier de l'amélioration des pratiques managériales*».

DIALOGUE SOCIAL

REVUE DE PRESSE

La Lettre du cadre territorial,
n° 548, mai 2021, p. 54-56

Négociations dans la fonction publique : on avance ?

Après un rappel historique des principales étapes du dialogue social au sein de la fonction publique, cet article présente les mesures phares de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique : l'élargissement du champ des négociations, la reconnaissance de la portée juridique accordée

à certains accords, la conclusion d'accords de méthode et d'accords-cadres, les modalités d'entrée en vigueur et de modification des accords, l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la réaffirmation des grands principes de la négociation.

Voir aussi les IAJ de mai 2021, p.2 - 13

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique - droit administratif, n° 18, 17 mai 2021, p. 1013-1019

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1721, 18 mai 2021, p. 6-7

TEXTE

JO, n° 108, 8 mai 2021, texte n° 71

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Maires de France, n° 390, mai 2021, p. 58-59

La contractualisation des accords collectifs dans la fonction publique

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique consacre le caractère juridiquement opposable de ces derniers. L'auteur de cet article rappelle qu'il ne s'agit cependant pas d'un alignement sur le droit du travail, au regard

de la nécessaire prise en compte des spécificités de la fonction publique. L'ordonnance suscite, par ailleurs, un nombre d'interrogations juridiques notamment quant à son champ d'application ou à l'articulation des accords conclus aux différents niveaux.

Voir aussi les *IAJ* de mai 2021, p. 2-13

DISCIPLINE

Le fonctionnaire poursuivi a accès aux procès-verbaux d'audition de l'enquête administrative

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 28 janvier 2021, req. n° 435946, relatif à la procédure disciplinaire et aux droits du fonctionnaire. Dans cet arrêt, le Conseil d'État précise le droit du fonctionnaire faisant l'objet d'une procédure disciplinaire d'obtenir communication du dossier. Il estime que lorsqu'une enquête administrative est diligentée sur le comportement d'un agent public, le rapport établi à l'issue

de cette enquête, même confiée à des corps d'inspection, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication, sauf si cette dernière serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

DROITS ET OBLIGATIONS

Décision du Conseil Constitutionnel du 7 mai 2021 n° 2021-904 QPC relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 7° de l'article L. 212-9 du code du sport

Le Conseil constitutionnel par sa décision n° 2021-904 QPC du 7 mai 2021, répondant à une question prioritaire de constitutionnalité, a confirmé que l'activité d'éducateur sportif ne pouvait être exercée par une personne condamnée pour conduite après usage de stupé-

fians. Il s'agit d'une disposition de l'article L. 212-9 du code du sport qui ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et est donc déclarée conforme à la Constitution, par le Conseil Constitutionnel.

Le délit de prise illégale d'intérêt

Cet article commente l'arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle, du 5 avril 2018, pourvoi n° 17-81 912. Dans cette affaire, la Haute Cour a rappelé l'interprétation très large de la notion de

prise illégale d'intérêt par le juge pénal. Elle a ainsi estimé que l'existence d'une relation d'amitié était constitutive d'un intérêt, même si le maire n'a tiré aucun bénéfice financier de l'opération.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Revue française de droit administratif, n° 2, mars-avril 2021, p. 349-359

L'impartialité du pouvoir hiérarchique dans la protection fonctionnelle de l'agent public

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 29 juin 2020, req. n° 423996, relatif à l'application de la protection fonctionnelle lors d'un différend entre un agent public et son supérieur hiérarchique. Dans cette affaire, le juge administratif s'est interrogé sur la possibilité qu'a un agent public de bénéficier

de la protection fonctionnelle pour se défendre de son supérieur hiérarchique et sur l'applicabilité du principe d'impartialité aux décisions de l'administration prises dans l'exercice du pouvoir hiérarchique.

Voir aussi les IAJ de mars 2021, p.18-22

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n° 20, du 24 au 30 mai 2021, p. 22-24

Le cumul d'activités, aussi demandé que strictement encadré

Cumuler un emploi à temps plein avec une activité de formation est une possibilité offerte aux agents publics. Pour d'autres cas, la situation est plus compliquée. Pourtant, les cumuls sont très demandés et répandus. La baisse relative du niveau de vie des agents territoriaux pourrait en être une des causes. La liste des «activités accessibles», autorisées avec un temps plein, est cependant restreinte car elle n'en

comporte que neuf, fixées par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Pour toute autre activité que l'agent souhaite exercer en cumul, il doit demander à son employeur une autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, ce qui est pénalisant pour l'agent.

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n° 17, du 3 au 9 mai 2021, p. 32-33

La responsabilité pénale des agents territoriaux

Que l'infraction soit intentionnelle ou non, les fonctionnaires peuvent être poursuivis au pénal pour des faits tels que l'abus d'autorité, le manquement au devoir de probité, la mise en danger d'autrui, l'imprudence ou la négligence. Cet article fait le point, en dix questions-réponses sur la responsabilité

pénale des agents territoriaux, les peines encourues et le lien avec la procédure disciplinaire. L'article précise qu'en cas de poursuite pénale, un agent peut bénéficier de la protection fonctionnelle dès lors que les faits pour lesquels il est poursuivi ne constituent pas une faute personnelle.

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1718, 27 avril 2021, p. 6-7

La prévention de la radicalisation dans la fonction publique (2^e partie)

Cet article décrypte le contenu du guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique publié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP). Il s'intéresse plus particulièrement à la qualification juridique du comportement de l'agent qu'il s'agisse d'une

incompatibilité avec les fonctions, d'un dysfonctionnement du service ou d'une faute disciplinaire. Cette qualification peut entraîner un refus de nomination, un changement d'affectation ou un éloignement temporaire de l'agent. L'article traite par ailleurs des modalités de refus d'agrément.

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial,
n° 1719, 4 mai 2021, p. 6-7

La protection des agents publics face aux attaques survenues dans leurs fonctions

Suite à l'assassinat le 16 octobre 2020 de l'enseignant Samuel Paty, la circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions rappelle le principe d'obligation de protection due par l'employeur à l'ensemble des agents publics, enseignants, soignants, policiers ou au contact d'usagers. L'employeur doit protéger ses agents contre les atteintes volontaires à l'intégrité de leur personne, les violences,

agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, injures, les diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes, et réparer le préjudice qui a pu en résulter. Une attention particulière doit être portée sur les menaces et attaques liées à un mauvais usage des outils numériques et au développement de discours en ligne haineux ou contraires aux valeurs de la République, et sur la mobilisation nécessaire des encadrants de tous niveaux dans cette obligation de protection des agents publics.

REVUE DE PRESSE

Besnard Pierre, de Mecquenem Isabelle, 2021, 28 p.

Rapport sur la formation au principe de laïcité des agents publics

Ce rapport, remis à M^{me} Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques, et à M^{me} Marlène Schiappa, ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur, chargée de la Citoyenneté, formule une série de recommandations pour mettre en œuvre la politique de formation au principe de laïcité de tous les agents publics. Concernant plus spécifiquement le versant territorial, les auteurs proposent d'intégrer un module laïcité dans la formation initiale des agents

ainsi que d'intégrer rapidement le Centre national de la fonction publique (CNFPT) et les grandes associations d'élus à l'élaboration d'un module commun pour les trois versants de type «*Valeurs de la République et laïcité*». Le rapport pointe toutefois plusieurs problématiques concernant notamment l'application de ces préconisations aux petites communes et le coût financier engendré par la formation des agents contractuels qui pèsera les collectivités locales.

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr,
21 mai 2021, 4 p.

Quand et comment les agents publics vont être formés à la laïcité

Cet article présente le contenu du rapport sur la formation au principe de laïcité des agents publics qui avance une série de recommandations pour structurer cette future formation obligatoire. Le gouvernement a précisé le calendrier prévisionnel de la mise en place : «*à la mi-2022 pour chaque nouvel entrant dans la fonction publique et en 2024 pour l'ensemble des agents publics*». Les référents laïcité, les agents

en contact avec le public et les services des ressources humaines «*seront formés en priorité*». Concernant les agents contractuels, le rapport recommande «*de leur rappeler les principes de laïcité et de neutralité*» avant la signature du contrat puis de les former au cours de la première année du contrat.

FORMATION

TEXTE

(NOR : TFPF2112348R)
JO, n° 121, 27 mai 2021,
texte n° 62

Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle

Cette ordonnance est prise sur le fondement du 3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique par lequel le Parlement a autorisé le gouvernement à prendre toutes mesures relevant du domaine de la loi visant à *«renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle»*. Pour favoriser cette évolution professionnelle l'ordonnance pose le cadre général du renforcement des droits à la formation et à l'accompagnement de ces agents

dans les trois versants de la fonction publique. Elle facilite leur accès à la formation en prévoyant la possibilité d'un accès à des droits à la formation supplémentaires, majorés ou étendus, en termes de rémunération ou de durée des congés de formation, afin de lever les freins à la formation et d'ajuster les dispositifs déployés à leur bénéfice au plus près de leurs besoins. Il est à ce titre également prévu la possibilité de suivre des formations longues grâce à un congé de transition professionnelle pour permettre l'exercice d'un nouveau métier. Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables aux agents contractuels et aux ouvriers d'État.

INSTANCES CONSULTATIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE

TEXTE

(NOR : TERB2035564D)
JO, n° 110 du 12 mai 2021,
texte n° 18

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

Ce décret est pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social territorial. L'article 32-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue l'article 4 de la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit en outre la création, au sein du comité social territorial, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui est obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé

à 200 agents et dans les services départementaux d'incendie et de secours, sans conditions d'effectifs. En-deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. En complément, des formations spécialisées de site ou de service peuvent également être instituées lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie. Ce décret a vocation à se substituer aux dispositions du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à modifier 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 fonction publique territoriale. Les principales

dispositions du décret concernent la composition des instances, les compétences du comité social territorial et l'articulation de ses attributions avec celles de la formation spécialisée. Les dispositions des titres I (création et composition) et II (élections) entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans

la fonction publique. Celles des titres III (attributions) et IV (fonctionnement) à l'exception des articles 82 et 83, ainsi que celles des articles 101, 102, 104 et 105 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Les dispositions des articles 82, 83 et 103 entrent en vigueur le lendemain de la publication de ce texte.

(TEXTE)

NOR : TERB2035564D)
Site internet Acteurs publics.fr,
consulté le 21 mai 2021

Fiche d'impact générale : décret relatif aux comités sociaux territoriaux dans les collectivités et leurs établissements publics

Dans cette fiche d'impact relative aux comités sociaux territoriaux dans les collectivités et leurs établissements publics, le ministère de la transformation et de la fonction publiques, rappelle, article par article, les références du fondement

juridique ainsi que les objectifs poursuivis. Le ministère détaille également les différentes étapes de la concertation et procède à une évaluation des impacts financiers et quantitative et qualitative de cette réforme.

REVUE DE PRESSE

La Lettre de l'employeur territorial,
n° 1722, 25 mai 2021, p. 6-7

La réforme des comités techniques

Cet article analyse les principales dispositions du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics : le maintien d'un seuil de 50 agents publics pour disposer d'un comité social territorial (CST), la composition du CST, la présidence et la représentation de

l'employeur, le mandat des représentants du personnel, les incidences de l'instauration de formations spécialisées en hygiène et sécurité, le nombre de représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée ainsi que les dispositions communes de fin de mandat au CST et aux commissions spécialisées.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 12 mai 2021, 3 p.

Comités sociaux territoriaux : le décret est paru

Cet article fait le point sur l'organisation, la composition, les élections, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics par le

décret n° 2021-571 du 10 mai 2021. Nés de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ces nouveaux comités entreront en vigueur à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

TEXTE

Communiqué de presse du CSFPT
du 27 mai 2021

Séance du CSFPT du 27 mai 2021

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 27 mai dernier, sous la présidence de

Philippe LAURENT, maire de Sceaux. Trois projets de textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance. Seuls

deux de ces projets de textes ont été examinés, le 3^e, qui portait sur le temps partiel pour raison thérapeutique, ayant été retiré par la Direction générale des collectivités locales (DGCL) à la demande de l'ensemble des membres du CSFPT, pour approfondissement. Le premier texte est un projet de décret relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service de la direction interdépartementale des routes Est et de la direction régionale de l'environnement de l'aménagement et du logement Grand Est chargés d'exercer les compétences transférées à la Collectivité européenne d'Alsace et à l'Eurométropole de Strasbourg dans le cadre de la loi n° 2019-816 du 2 août 2019 relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace. Ce projet de texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT : avis favorable unanime (16) du collège des employeurs, avis défavorable unanime (19) du collège des organisations

syndicales. Du fait du vote unanime défavorable exprimé par les représentants des organisations syndicales ce projet de texte devra être à nouveau présenté lors d'une prochaine séance plénière du CSFPT. Le texte suivant est un projet de décret relatif aux congés familiaux et aux congés liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale. Ce projet de texte détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les modalités d'utilisation de ces congés. Ce projet de texte a reçu un avis unanimement favorable de la part des membres du CSFPT (35).

TEXTE

*Communiqué de presse du CSFPT
du 5 mai 2021*

Séance du CSFPT du 5 mai 2021

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), qui s'est réuni le 5 mai dernier, voyait l'installation des 42 nouveaux élus municipaux (14 titulaires et 28 suppléants) siégeant au sein du collège des employeurs du CSFPT, suite aux élections municipales. Cette séance a ainsi permis d'installer ces élus représentant les communes, selon différentes strates démographiques. Pour la première fois, en application de la loi de transformation de la fonction

publique, les intercommunalités sont également officiellement représentées au sein de l'instance paritaire de dialogue social. Du fait du renouvellement de l'assemblée plénière du CSFPT, les compositions du bureau et des formations spécialisées ont également été renouvelées. Philippe Laurent, maire de Sceaux, candidat de rassemblement à sa succession, a été réélu à l'unanimité des suffrages exprimés Président du CSFPT.

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

Arrêté du 10 mai 2021 fixant le montant de la participation pour la banque de données du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France

Le montant de la participation pour la banque de données du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France

est fixé, pour l'exercice 2021, à 0,23 euro par habitant pour les communes et à 16,50 euros par agent pour les établissements publics de ces communes.

TEXTE

*(NOR : TERB2110805A)
JO, n° 121, 27 mai 2021,
texte n° 39*

POSITIONS

TEXTE

JO, n° 110 du 12 mai 2021,
texte n° 23

Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique aligne la durée des congés liés à la parentalité sur le code du travail. Ce décret concerne l'allongement de la durée et la modification des modalités de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il fixe les délais de prévenance de l'employeur dont le salarié bénéficie du congé de paternité

et d'accueil de l'enfant, précise les possibilités de fractionnement de la prise de la partie non obligatoire de celui-ci et fixe à six mois le délai de prise de ce congé suite à la naissance de l'enfant. Les dispositions du décret s'appliquent aux enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 et aux enfants nés avant cette date dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 27 mai 2021, 3 p.

Congés familiaux : un projet qualifié d'« avancée pour tous les agents »

Cet article rappelle les principales dispositions du projet de décret relatif aux congés familiaux des agents territoriaux issu de l'article 11 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. Ce projet de texte, examiné et approuvé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 27 mai dernier, détermine pour les agents publics de la fonction publique territoriale les conditions d'attribution

du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption ainsi que du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en tenant compte des spécificités du versant territorial. Le texte accorde, par ailleurs, aux agents contractuels des droits identiques à ceux des fonctionnaires et supprime l'actuelle condition d'ancienneté de six mois requise pour l'ouverture de ces congés.

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

REVUE DE PRESSE

La Gazette des communes, n° 17,
du 3 au 9 mai 2021, p. 58-59

Ordonnance santé famille : quelques clarifications et beaucoup d'incertitudes

Les modifications opérées par l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique concernent de multiples dispositions en lien avec l'aptitude physique des agents. Cet article s'intéresse plus particulièrement à deux dispositions de l'ordonnance qui

génèrent des incertitudes : la création d'une instance unique sur les questions de santé, le futur conseil médical et la réforme des congés pour raison de santé. Par ailleurs, la question de l'accès aux données médicales demeure un sujet sensible.

Voir aussi les IAJ de février 2021, p.2-10

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 12 mai 2021, 2 p.

La protection sociale se décidera essentiellement au niveau local

Lors d'une table-ronde, organisée le 6 mai dernier sur le thème de «*La complémentaire santé et le maintien des revenus*» des agents la fonction publique, les participants se sont interrogés sur l'impact des ordonnances du 17 février 2021 sur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents et sur la

négociation collective. Il en ressort que les décisions principales seront prises au niveau local après négociation avec les syndicats notamment concernant la définition des bénéficiaires et du «*panier minimum*» et la souscription des contrats par les employeurs territoriaux.

RÉMUNÉRATION, INDEMNISATION, AVANTAGE EN NATURE

TEXTE

(NOR : MTRD2113756D)
JO, n° 114, 18 mai 2021,
texte n° 114

Décret n° 2021-601 du 17 mai 2021 modifiant le décret n° 2021-522 du 29 avril 2021 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle

Ce texte précise les taux et montants de rémunération applicables pour les stagiaires de la formation professionnelle en cours de stage, ainsi que pour certains travailleurs non salariés et personnes en recherche d'emploi qui justifient de conditions d'activité antérieure. Ces dispositions s'appliquent

aux personnes en recherche d'emploi, travailleurs salariés et non salariés, travailleurs handicapés privés d'emploi, organismes employant ou accompagnant des bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel et les collectivités territoriales.

TEXTE

(NOR : REK2108301A)
JO, n° 112, 15 mai 2021,
texte n° 4

Arrêté du 4 mai 2021 modifiant l'arrêté du 16 avril 2002 relatif aux modalités d'application du décret n° 2002-534 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement

L'arrêté du 16 avril 2002 relatif aux modalités d'application du décret n° 2002-534 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation

à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement est modifié. Cette prime est transposable au cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

JO Assemblée Nationale,
23 février 2021, p. 1750

Question écrite n° 32940 du 13 octobre 2020 relative à la NBI des DGS des intercommunalités

La réponse ministérielle rappelle que les emplois de directeur général et de directeur général adjoint des services des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre se voient attribuer le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), dont le montant est fonction de l'importance

de la collectivité ou de l'établissement local. En fonction de la strate de la communauté de communes, et à partir de 10 000 habitants, le directeur général ou le directeur général adjoint perçoit une NBI dès lors que ces EPCI ont adopté la taxe professionnelle unique. La réponse ministérielle précise, par ailleurs, que le décret n° 2020-710 du 10 juin 2020

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Actualité juridique – droit administratif, n° 18, 17 mai 2021, p. 1046-1049

fixant les conditions de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

qui concerne les fonctionnaires de l'État vise principalement à en simplifier l'architecture et la lisibilité et n'a pas pour objet d'en étendre le périmètre.

La notion d'enfant à charge ou le problème de l'âge du capitaine

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 26 janvier 2021, req. n° 433426, relatif à la notion d'enfant à charge. Dans le cas d'espèce, la Cour juge «qu'un enfant de plus de vingt ans ne peut être regardé comme un enfant à charge pour la détermination du droit au supplément

familial de traitement des fonctionnaires ». Cependant, «pour l'application des règles de limite d'âge un enfant âgé de plus de vingt ans mais de moins de vingt et un ans peut être regardé comme un enfant à charge».

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 6 mai 2021, 3 p.

Salaires : le gouvernement promet de nouvelles mesures ciblées

Concernant les mesures salariales dans la fonction publique, le gouvernement rappelle son souhait de privilégier des mesures ciblées plutôt que des revalorisations générales. Les travaux du rendez-vous salarial de juillet 2021 se concentreront sur certaines «priorités»

telles qu'une «attention particulière aux bas salaires», un «renforcement de l'attractivité des filières, notamment en début de carrière, et des territoires» ou encore «la résorption des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes».

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

Actualité juridique – droit administratif, n° 18, 17 mai 2021, p. 1020-1025

Les lignes directrices de gestion : une souplesse éprouvée par le droit de la fonction publique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a généralisé les lignes directrices de gestion (LDG), déterminant, dans chaque administration, une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (lignes stratégiques) et fixant des orientations générales en matière de promotion, de valorisation des parcours et de mobilité (lignes opérationnelles).

Ces lignes directrices de gestion constituent, selon l'auteur de cet article, «une des pierres centrales du paradigme managérial qui anime aujourd'hui le droit de la fonction publique». L'auteur précise par ailleurs que si ces lignes directrices de gestion s'inscrivent dans la mouvance du droit souple, elles en sont un instrument tout à fait spécifique.

REVUE DE PRESSE

Association des Maires de France, 2021, 21 p.

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion (2020-2026)

Ce guide pratique a pour objectif d'aider les employeurs publics à se mettre en conformité avec la nouvelle obligation issue de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 visant à définir les lignes directrices de gestion des politiques de ressources humaines.

Deux objectifs essentiels doivent être atteints : la détermination des modes de pilotage des ressources humaines (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences) ainsi que l'élaboration de leurs orientations, qu'il s'agisse de promotion ou de valorisation

des parcours professionnels des agents. Pour cela, l'Association des maires de France (AMF) recense les principales responsabilités des maires employeurs dans quinze domaines allant de l'organisation des services, à la rémunération,

le recrutement jusqu'à la radiation des agents et le rôle joué par le maire en qualité d'ancien employeur. Pour chacun des domaines, les textes législatifs ainsi que des ressources à disposition sont présentés. ●



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'aptitude physique,
la déontologie, la rémunération,
les agents contractuels...

Les fiches valeurs, indices et taux :
des données (diffusées 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 !*



ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

(NOR : ARMH2114366A)
JO, n° 122, 28 mai 2021,
texte n° 12

Arrêté du 26 mai 2021 modifiant l'arrêté du 30 août 2011 pris en application des dispositions du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement

Ce texte modifie l'arrêté du 30 août 2011 pris en application des dispositions du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité

accessoire, à des activités de formation et de recrutement. Il introduit des modifications notamment concernant les formations en ligne.

TEXTE

JO, n° 111, 13 mai 2021,
texte n° 57

Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Cet arrêté fixe en annexe la liste des données et indicateurs devant figurer dans la base de données sociales des

administrations de l'État et de leurs établissements publics.

TEXTE

Legifrance.gouv.fr, 25 mai 2021,
3 p.

Circulaire n°6270/SG du 21 mai 2021 relative à la campagne 2021-2022 de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'État

Le gouvernement détaille dans cette circulaire une série de mesures visant à « lever les freins » au développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État dans l'objectif de recruter 15 000 nouveaux apprentis pour la rentrée 2021. « Sont ainsi prévus un renforcement de la transparence et la visibilité des offres d'apprentissage, la dématérialisation de la procédure de passation des contrats d'apprentissage ou encore une meilleure prise en charge

des frais de transport et de restauration des apprentis ». Par ailleurs, dès le 1^{er} janvier 2022, les apprentis pourront bénéficier d'une prise en charge de leur complémentaire santé au même titre que les autres agents de l'État. Enfin, le gouvernement incite à « donner des perspectives d'insertion professionnelle » aux apprentis « en les accompagnant vers l'emploi titulaire ou contractuel après l'obtention d'un diplôme ».

TEXTE

(NOR : TFPF2112554C)
Ministère de la transformation
et de la fonction publiques,
21 mai 2021

Circulaire du 21 mai 2021 relative à la mobilisation des départements ministériels en faveur de l'accueil de stagiaires au sein de la fonction publique de l'État

Cette circulaire fixe des objectifs exigeants pour atteindre un niveau de recrutement de stagiaires permettant de compter a minima 43 000 stagiaires en 2021 dans la fonction publique de l'État. Elle vise à renforcer la visibilité et l'attractivité des offres de stage auprès des jeunes ainsi qu'à structurer

une véritable politique d'accueil des stagiaires au sein de la fonction publique de l'État et de ses opérateurs.

Au sommaire :

- I. Renforcer l'accueil des stagiaires,
- II. Structurer une véritable politique d'accueil des stagiaires dans la fonction publique de l'État.

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 4 mai 2021,
4 p.

Haute fonction publique : les syndicats s'opposent majoritairement au projet d'ordonnance

Les membres du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ont examiné le 3 mai 2021 en assemblée plénière le projet d'ordonnance portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique. Ce projet de texte acte notamment la suppression et la transformation de l'École nationale d'administration (ENA), la révision des modalités d'affectation et de gestion des carrières des hauts fonctionnaires et la fonctionnalisation des inspections

interministérielles. Les organisations syndicales ont déposé plusieurs amendements qui portent sur le nom de l'Institut du service public (ISP), les missions de ce nouvel institut, le corps des administrateurs de l'État, sur les lignes directrices de gestion interministérielles ainsi que sur les inspections. Les organisations syndicales ont donné un avis majoritairement contre ce projet d'ordonnance.

DÉCENTRALISATION

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 10 mai 2021,
3 p.

Ce que prévoit le projet de loi 4D pour la fonction publique

Cet article s'intéresse aux dispositions du projet de loi dit 4D (différenciation, décentralisation, déconcentration et décomplexification), qui concernent la fonction publique et qui impliquent des mouvements d'agents entre l'État et les collectivités territoriales. Le projet de texte prévoirait le transfert d'une partie des routes nationales non concédées aux départements et

régions, le rattachement des directeurs des Instituts départementaux de l'enfance et de la famille (Idef) aux départements et de renforcer le « lien » des gestionnaires des collèges et lycées avec les collectivités. Par ailleurs, une disposition du projet de loi permettrait de développer les mutualisations entre établissements publics et en particulier leurs fonctions support.

REVUE DE PRESSE

Banque des territoires-Localtis,
18 mai 2021

Le projet de loi 4D... de A à Z

Le projet de loi «relatif à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale» vise à renforcer les compétences

des collectivités et de leurs groupements en matière de logement, de transports et de transition écologique. Cet article détaille le contenu des huit titres de ce projet de texte.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

DARES Analyses, n° 21, mai 2021,
13 p.

Hommes, femmes : mots d'emploi Critères de sélection lors du recrutement différent-ils selon le sexe des candidats ?

Cette étude s'intéresse aux critères de sélection utilisés par les employeurs lors de leurs recrutements et leurs impacts sur le choix de recruter un homme ou une femme. L'étude démontre que les différences d'aptitudes et de compétences supposées entre les hommes et les femmes peuvent alimenter des comportements de discrimination à l'embauche, les femmes étant sélectionnées pour exercer certains types de métiers ou d'activité et non pour d'autres. Ainsi, l'expérience, la motivation, la compétence et la disponibilité sont les critères de sélection les plus souvent cités pour le recrutement d'un homme comme d'une femme. Au-delà de la motivation davantage mentionnée pour les embauches masculines, les recruteurs privilégient également le courage, la volonté, l'engagement et l'envie des candidats lors de la sélection d'un homme. Les qualités personnelles comme l'accueil, le sourire, la

présentation ou l'amabilité justifient plus souvent la décision d'embauche d'une femme.

Au sommaire :

- Peu d'écarts entre hommes et femmes sur les principaux critères de sélection,
- «*Potentiel*» et «*rémunération*» pour les métiers techniques, «*courage*» et «*capacité physique*» pour les métiers manuels,
- «*Carte professionnelle*», «*qualification*» et «*diplôme*» pour les métiers d'aide à la personne, «*sourire*» et «*accueil*» pour les métiers de contact avec le public,
- Les critères de sélection femmes-hommes varient davantage pour les métiers «*masculins*»,
- Focus 1 : Recruter un homme ou une femme, les employeurs ont-ils des préférences ?
- Focus 2 : Le sexe du recruteur a-t-il une influence sur le recrutement ?

REVUE DE PRESSE

DARES Analyses, n° 26, mai 2021.,
8 p.

Discrimination à l'embauche selon le sexe : les enseignements d'un testing de grande ampleur

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail se traduisent par une moindre participation des femmes, des rémunérations inférieures à celles des hommes, ou encore des trajectoires professionnelles moins ascendantes. Une expérimentation de grande ampleur démontre qu'en moyenne, les femmes ne sont pas moins

rappelées pour un entretien d'embauche que leurs homologues masculins. Cette absence de discrimination cache en revanche des disparités importantes liées au niveau de qualification requis, les femmes étant défavorisées parmi les métiers les moins qualifiés, mais favorisées sur les métiers de cadres.

ÉLU LOCAL

REVUE DE PRESSE

La semaine juridique-administrations
et collectivités territoriales, n° 19-20,
10 mai 2021, p. 14-42

Déontologie des élus locaux : les risques de l'action publique locale

Ce dossier consacré à la déontologie des élus locaux met l'accent sur certains risques juridiques résultant de

manquements par les élus aux obligations encadrant l'exercice de leur mandat et les mesures propres à les prévenir.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

*Document de l'Assemblée nationale,
n° 602, 4 mai 2021, 198 p.*

Au sommaire :

- L'Agence française anticorruption (AFA) apporte son appui aux acteurs publics,
- Du bon usage de la cartographie des risques d'atteintes à la probité pour les élus locaux,
- Cartographie des risques déontologiques liés aux indemnités et avantages des élus locaux,

- Responsabilité financière des gestionnaires publics (locaux) : une réforme inéluctable, à la croisée des chemins,
- Clarifier le recrutement des collaborateurs de cabinet : un enjeu démocratique,
- La reconversion professionnelle des élus locaux : quel cadre déontologique ?

ENVIRONNEMENT

Projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

Jusqu'à l'expiration d'un délai de douze mois à l'issue de la cessation de l'état d'urgence sanitaire, déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020, les acheteurs peuvent conclure sans publicité ni mise en concurrence préalables un marché répondant à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 100 000 euros hors taxes et portant sur la fourniture de denrées alimentaires produites, transformées et stockées avant la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (art. 15 bis). À compter du 1^{er} janvier 2028, l'usage des matériaux biosourcés doit intervenir dans au moins 25 % des rénovations et constructions dans lesquelles intervient la commande publique (art. 15 ter). Les personnes morales de droit public et les entreprises privées, chargées de la restauration collective publique, mettent en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires pour garantir la qualité et l'équilibre nutritionnel des repas, y compris par la formation de leurs personnels. Ces formations concernent, notamment, la diversification des protéines dans les menus, la lutte contre le gaspillage alimentaire, les approvisionnements durables et de qualité et la substitution du plastique (art. 59 modifiant le code rural et de la pêche maritime).

Les formations continues et initiales relatives à la cuisine intègrent dans leurs référentiels des modules sur les bénéfices en matière de santé et d'environnement de la diversification des sources de protéines en alimentation humaine (art. 59 bis A). Les gardes champêtres sont ajoutés à la liste des agents publics chargés de constater les infractions au titre III du livre II du code de l'environnement, créé par l'article 68 de la présente loi, relatif aux atteintes générales aux milieux physiques (art. 69 créant l'article L. 231-5 dans le code de l'environnement). Les agents des groupements de collectivités territoriales sont habilités à constater les infractions relatives aux déchets prévues par le code pénal (art. 72 modifiant l'article L. 541-44-1 du code de l'environnement). Le gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2022, un rapport sur les métiers et compétences en tension en rapport avec la transition écologique, sur l'offre de formation professionnelle initiale et continue à ces métiers et compétences et sur l'opportunité que présente le déploiement des écoles de la transition écologique pour répondre au besoin de formation professionnelle identifié (art. 81).

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

DOCUMENT
PARLEMENTAIREJO Sénat, 22 avril 2021,
p. 2662**Question écrite n° 08721 du 7 février 2019 relative à l'examen de la gestion des collectivités et des comptes des comptables publics par les chambres régionales des comptes**

La réponse ministérielle précise que les articles L. 211-3 à L.211-10 du code des juridictions financières (CJF) permettent aux chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC) de réaliser un contrôle des comptes et de la gestion des collectivités territoriales et des établissements publics ou organismes qui relèvent de leur compétence. Il s'agit pour les CRTC d'examiner la régularité des actes de gestion, l'économie des moyens mis en œuvre dans l'utilisation des fonds publics et d'évaluer les résultats atteints par rapport aux objectifs fixés par l'assemblée délibérante ou par l'organe délibérant, c'est-à-dire l'efficacité et la qualité de l'action de l'organisme contrôlé. Ce contrôle répond à des objectifs de régularité, d'amélioration et de transparence de la gestion publique en informant les élus locaux et les citoyens du bon emploi de l'argent public. Les CRTC peuvent formuler des observations et recommandations ayant notamment pour but de corriger ou d'empêcher les dysfonctionnements relevés. À l'issue d'une procédure contradictoire, un rapport d'observations définitives est adopté. Il fait obligatoirement l'objet d'un débat devant l'assemblée délibérante et est rendu

public. L'article L. 211-1 du CJF dispose que «*la chambre régionale des comptes juge, dans son ressort, les comptes des comptables publics*». Il s'agit, contrairement à l'examen des comptes et de la gestion précité, d'un contrôle juridictionnel. Les CRTC rendent un jugement en première instance sur les comptes des comptables publics. Ce jugement des comptes est susceptible de recours en appel devant la Cour des comptes, puis en cassation devant le Conseil d'État. L'instruction porte sur la bonne tenue des écritures comptables, sur la régularité des recettes et des dépenses enregistrées par le comptable public ainsi que sur le bon accomplissement des tâches qui lui incombent. Le contrôle peut également viser les comptables de fait, c'est-à-dire les personnes qui ont manié des deniers publics sans y avoir été habilitées. De manière générale, le contrôle des comptes du comptable public met en jeu sa responsabilité personnelle et pécuniaire et peut aboutir à sa condamnation par la CRTC au paiement d'une amende en cas de retard ou de non-production des comptes. Par conséquent, les deux contrôles évoqués poursuivent des finalités différentes et ne sauraient être fusionnés.

DOCUMENT
PARLEMENTAIREJO Sénat, 13 mai 2021,
p. 3193**Question écrite n° 19665 du 17 décembre 2020 relative aux délais d'utilisation des chèques-déjeuners**

La réponse ministérielle précise «que les titres spéciaux de paiement tels que les chèques-cadeaux, les chèques-restaurants (cf. article L. 525-4 du code monétaire et financier) sont assimilés à des titres de service sur support papier mentionnés au a) du 1° du III de l'article L. 314-1 du code précité. Dans la mesure où ils ne sont ni liquides, ni fongibles, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être remboursés ni donner lieu à rendu

de monnaie, ils sont exclus de la réglementation bancaire et financière et leur émetteur est libre de fixer la durée de validité de son choix. Il appartient cependant à ce dernier d'informer de manière lisible et compréhensible le consommateur des caractéristiques essentielles de ces titres. Il est soumis, comme tout professionnel, à une obligation générale d'information sur les prix et conditions de vente des biens

et services dont il assure la commercialisation. S'agissant des titres-restaurants, lors du comité interministériel du tourisme du 14 mai 2020, le Premier ministre a ainsi annoncé le doublement du plafond journalier du titre-restaurant de 19 euros à 38 euros, ainsi que la possibilité d'utiliser ces titres les dimanches et jours fériés, uniquement dans les restaurants. Le deuxième confinement et une nouvelle fermeture des établissements ont milité pour une prolongation de ces mesures incitatives au-delà du 31 décembre 2020. À cet effet, le décret n° 2021-104 du 2 février 2021, du ministre de l'économie, des finances et de la relance et du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, prolonge les mesures de doublement du plafond et d'utilisation le week-end et les jours fériés jusqu'au 31 août 2021, dans les mêmes conditions que le décret du 10 juin 2020. En outre, le décret étend leur période de validité

pour faciliter leur utilisation auprès de l'ensemble des établissements susceptibles de les percevoir jusqu'au 31 août 2021. Concernant les chèques-cadeaux, le ministre de l'économie, des finances et de la relance a mis en place au mois de décembre 2020 un dispositif exceptionnel qui consiste à doubler le plafond de défiscalisation des chèques-cadeaux, le faisant passer de 171 à 342,80 euros. Il convient de noter qu'afin d'utiliser ces titres de paiement dont les dates de validité arrivent à expiration, les émetteurs ont mis en place plusieurs mesures exceptionnelles pour permettre à leurs clients d'utiliser les chèques-cadeaux tels que l'acceptation des chèques périmés, la remise de ces titres au comité social économique ou au comité d'entreprise dans les trois mois suivant la fin de leur validité en contrepartie de nouveaux titres-cadeaux, le prolongement de la date d'acceptation de ces chèques.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Décret n° 2021-652 du 25 mai 2021 relatif aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé

TEXTE

(NOR : MTRT2105692D)
JO, n° 121, 27 mai 2021,
texte n° 37

Ce texte modifie les règles relatives aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, en élargissant l'exercice de la fonction de coordonnateur de niveau 2, durant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, ainsi que durant la

phase de réalisation de l'ouvrage, aux personnes titulaires d'un diplôme au moins égal à une licence professionnelle en hygiène sécurité et environnement attestant de compétences dans le domaine de la construction, du bâtiment et des travaux publics.

REVUE DE PRESSE

Entreprise et carrières, n° 1527,
du 3 au 9 mai 2021, p. 6

« La prévention est une composante de l'activité professionnelle »

Dans cette interview, Nicolas Catel, chargé de mission à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), fait le bilan en matière de prévention des risques professionnels de la crise sanitaire au sein des

entreprises. Il rappelle que durant le premier confinement, les questions de santé et de sécurité au travail ont conditionné la poursuite de l'activité.

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

Actualité juridique - droit
administratif, n° 15,
26 avril 2021, p. 875-880

REVUE DE PRESSE

Bulletin d'information statistique de
la DGCL (BIS), n° 152, mai 2021, 8 p.

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

Actualité juridique- droit
administratif, n° 17, 10 mai 2021,
p. 908-915

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

La Lettre de l'employeur territorial,
n° 1720, 11 mai 2021, p. 6-7

INTERCOMMUNALITÉ

**Constitutionnalité du recours à l'arbitrage préfectoral
en cas de désaccord entre communes**

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 11 décembre 2020, req. n°444762, relatif à la conformité au principe de libre administration des collectivités territoriales des dispositions du 6^e alinéa du IV bis de l'article L.5211-4-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT). Cet article définit les règles applicables à l'affectation des agents d'un établissement public de coopération intercommunale

à une commune reprenant la gestion d'une compétence antérieurement portée par l'intercommunalité. Le Conseil d'État juge *«que cet article qui permet au préfet d'imposer à une commune qui reprend une compétence préalablement exercée par un EPCI d'intégrer le ou les agents y travaillant, ne porte pas atteinte à la libre administration des collectivités territoriales»*.

**Stabilité du nombre de communes et de groupements à fiscalité propre
en 2020, mais recul de 4 % du nombre de syndicats**

Ce bulletin présente les données statistiques relatives aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) au 1^{er} janvier 2021. La France compte 1 253 EPCI à fiscalité propre, soit un groupement de moins qu'au 1^{er} janvier 2020. 21 métropoles,

14 communautés urbaines, 223 communautés d'agglomération et 996 communautés de communes constituent l'ensemble des EPCI à fiscalité propre. Par ailleurs, le nombre de syndicats a baissé de 4 % entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2021.

MÉDIATION / CONTENTIEUX

Les causes perdues

L'auteur de cet article analyse le lien de causalité entre une décision administrative illégale et le préjudice subi par la victime, au regard de la jurisprudence Carliez (arrêt du conseil d'État du 19 juin 1981, req n° 20619). *«Selon ce dernier, en quarante ans, la jurisprudence Carliez a*

été appliquée bien au-delà de ses hypothèses d'origine. Elle a, ce faisant, perdu en cohérence et gagnerait, tant sur le fond que dans ses modalités de mise en œuvre, à être remise sur le métier».

Le statut juridique des lignes directrices de gestion

Cet article commente deux arrêts du Conseil d'État du 12 juin 2020, req. n° 418142, relatif aux actes administratifs pouvant faire l'objet d'un recours devant le juge, et du 21 septembre, req. n° 428683, relatif à la mise en œuvre d'une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique de l'État.

Ces deux arrêts illustrent l'évolution du droit souple, devenu une partie intégrante des modes de gestion, notamment de la fonction publique. L'auteur s'interroge plus particulièrement sur le statut juridique des lignes directrices de gestion. Le Conseil d'État estime que ces documents peuvent être contestés en

annulation lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que

les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en œuvre.

REVUE DE PRESSE

La Lettre du cadre territorial, n° 548, mai 2021, p. 50-53

Motivation des décisions individuelles défavorables : l'écrit est incontournable

Le code des relations entre le public et l'administration oblige les personnes publiques à motiver les décisions défavorables qui concernent les agents publics. Afin d'éviter les contentieux en cas d'insuffisance de motivation, l'employeur doit en connaître les principales règles. La motivation doit ainsi

être écrite, détaillée et communiquée à l'agent concerné. Bien que les conséquences juridictionnelles soient faibles pour les administrations, une insuffisance de motivation peut entraîner la suspension de l'acte en référé-suspension et son annulation.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Cnam-Ceet, Connaissance de l'emploi n° 170, mai 2021, 4 p.

Présentisme pour maladie : une conséquence de l'organisation du travail ?

En s'appuyant sur les résultats des enquêtes *Conditions de travail*, cette étude statistique dresse un premier panorama du présentisme au travail lié à la maladie et explore les principaux déterminants. Si les caractéristiques individuelles peuvent influencer sur le fait

de venir travailler lorsqu'on est malade, les caractéristiques organisationnelles des situations de travail semblent y avoir le premier rôle. Ce type de présentisme apparaît lié significativement à la qualité de vie au travail, voire à la santé au travail.

RELATIONS ADMINISTRATION -USAGERS

REVUE DE PRESSE

Mutuelle nationale territoriale, 2021, (Les cahiers de l'observatoire social territorial), 148 p.

Pour un accueil expert de la relation usagers dans les services publics locaux

Dans cette étude, l'Observatoire de la Mutuelle nationale territoriale (MNT) s'intéresse à la fonction accueil dans les services publics. Cette étude s'appuie sur une trentaine d'entretiens individuels réalisés auprès d'agents, de managers, de directeurs et d'élus et invitent ces derniers à investir dans l'accueil et dans l'accompagnement des personnels concernés. Cet enjeu est crucial pour les collectivités territoriales qui constituent un dernier recours pour les usagers ayant besoin d'un accueil physique. Les auteurs de l'étude

rappellent que la qualité de l'accueil dépend de la compréhension de l'importance de l'enjeu par les décideurs publics. Ils proposent de mettre l'expérience usager au centre de l'accueil, de bien traiter les métiers d'accueil pour les rendre bien traitants et d'organiser ces métiers comme des métiers de professionnels de la relation. Ainsi, ils démontrent que régulièrement la difficulté du travail d'accueil et les incivilités dépendent structurellement de l'organisation et marginalement du public.

RETRAITE

REVUE DE PRESSE

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, 2021, 294 p.

Les retraités et les retraites

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) publie «*Les retraités et les retraites*» qui présente un panorama détaillé de la retraite en France, tous régimes de retraite confondus. Les résultats exposés sont ceux de l'année 2019 (dernière année connue pour l'ensemble des régimes de retraite), et des années précédentes. Fin 2019, 16,7 millions de personnes, résidant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 301 000 personnes de plus que l'année précédente. Les évolutions des effectifs depuis 2010 s'expliquent principalement par la réforme des retraites de 2010, avec le report progressif de l'âge légal d'ouverture des droits, depuis juillet 2011, et de l'âge d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein), depuis

juillet 2016. La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus s'établit à 1 503 euros bruts mensuels parmi les retraités résidant en France, soit 1 393 euros nets par mois. Le niveau de vie médian des retraités demeure légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population. L'âge conjoncturel de départ à la retraite s'élève à 62 ans et 2 mois pour les retraités résidant en France (62 ans et 6 mois pour les femmes et 61 ans et 11 mois pour les hommes). Il est en progression continue depuis 2010 (+1 an et 8 mois) à la suite principalement du relèvement des bornes d'âge issu de la réforme de 2010. Fin 2019, 31 % des personnes de 61 ans résidant en France sont déjà à la retraite contre 15 % de personnes de 65 ans qui ne sont pas encore retraitées.

RGPD

REVUE DE PRESSE

Commission nationale de l'informatique et des libertés, 2021, 10 p.

Référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de la désignation des conducteurs ayant commis une infraction routière

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) a publié un référentiel relatif à la désignation des conducteurs ayant commis une infraction au code de la route, notamment au moyen d'un véhicule mis à disposition par leur employeur. Il vise à encadrer

les différents traitements de données en lien avec cette désignation afin que ces derniers respectent les droits des personnes concernées. Ce référentiel actualise l'ancien cadre de référence (AU-10) qui n'a plus de valeur juridique depuis l'entrée en application du RGPD.

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 18, 3 mai 2021, p. 24-25

L'Acte sur la gouvernance européenne des données, nouvel élément de régulation des données

Dans un contexte d'occupation croissante de la place des données dans l'économie, la Commission européenne propose d'établir une nouvelle gouvernance européenne des données. Ce nouveau projet de règlement sur la gouvernance des données (DGA)

s'attache à réguler le numérique en instaurant un régime de confiance entre les différents acteurs du monde de la donnée afin de faciliter un échange et une utilisation accrue des données. Le DGA introduit des nouveautés dans le cadre juridique applicable à l'ouverture

des données publiques, dans la régulation des services de partage de données et trace les premiers pas vers des

transferts internationaux de données non personnelles.

SERVICE CIVIQUE

TEXTE

(NOR : MENV2112048D)
JO, n° 110, 12 mai 2021,
texte n° 6

Décret n° 2021-567 du 10 mai 2021 modifiant la partie réglementaire du code du service national relative au service civique

Ce décret modifie les articles R. 121-15 et R. 121-47-1 du code du service national afin de préciser la durée de la formation civique et citoyenne et les modalités par lesquelles les organismes d'accueil doivent justifier de la réalisation effective de cette formation pour bénéficier d'une aide servie par l'Agence du service civique. Ses dispositions s'appliquent,

conformément aux dispositions du décret, aux contrats d'engagement de service civique conclus à compter de la date d'entrée en vigueur du décret. Ce texte s'applique aux engagés de service civique et aux personnes morales agréées pour l'accueil de volontaires en engagement de service civique. ●

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Les informations administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

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

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

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

176,84 € TTC / 173,20 € HT (DROM-COM)

- **Version numérique**

- au numéro : 15,20 € TTC

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



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

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

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

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

29 €

Décisions de l'année 2019

Décisions de l'année 2018

Décisions de l'année 2017



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats

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

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

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

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

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

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