



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 14 au 27/05/2021

➤ Du côté des lois, des décrets, des arrêtés et des circulaires :

- ☞ COVID 19 : Circulaire, FAQ et Protocole sanitaire au travail mis à jour + avis du haut Conseil de la santé public (ERP : ventilation + réouverture)
- ☞ Formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle
- ☞ Mise en œuvre du droit individuel à la formation des élus locaux
- ☞ Modalités relatives aux taux et aux montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle
- ☞ Montant de la participation pour la banque de données du CIG Petite Couronne
- ☞ Prérogatives et organisations des polices municipales
- ☞ Modifications Accueil des jeunes enfants

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Un accident dans la propriété de l'agent, même s'il a sorti sa voiture pour aller au travail, n'est pas un accident de service
- ☞ Cas où la désinvolture, le manquement au devoir de réserve et à celui d'obéissance hiérarchique justifient une sanction plus élevée que d'exclusion temporaire de 3 jours
- ☞ Cas d'absence de preuve que l'accident s'est déroulé sur le lieu et le temps du travail
- ☞ En matière de sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un agent public, la même autorité peut à la fois engager les poursuites, présider la commission consultative compétente et prononcer la sanction

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Régime indemnitaire des policiers municipaux
- ☞ Possibilité de demander un recul du départ à la retraite
- ☞ Un code de la fonction publique pour bientôt
- ☞ La durée de validité des listes d'aptitude ne sera pas prolongée pour les lauréats en situation de handicap
- ☞ Pas de volonté de modifier l'absence de NBI pour les directeurs d'EPCI qui n'ont pas la fiscalité propre

➤ A lire et/ou à suivre :

- Article de la Gazette des communes : Formation des agents au principe de laïcité : ce que le rapport préconise.
- Travailler pour l'État, ce n'est pas ce que vous croyez.
- L'Ansa lance un nouveau challenge visant à sélectionner en 2021 des initiatives innovantes dans le champ de l'accompagnement au télétravail de travailleurs en situation de handicap.
- Pour vous aider à réussir votre futur entretien de recrutement, ce simulateur proposé par le ministère de la fonction publique vous propose un entraînement immersif de candidature à un poste.
- Guide de l'AMF : MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : LA NOUVELLE RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS.
- L'INRS enrichit son offre d'information sur la prévention des risques liés au bruit en entreprise avec la mise à jour de son dépliant ED6020 : Moins fort le bruit.

- Publication par l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines.
- Créé en 2011 par Handicap.fr, Hello Handicap est une version 100% digitale des salons de l'emploi traditionnels. Près de 200 employeurs proposent des milliers d'opportunités dans toute la France et recrutent tous les talents en situation de handicap, en CDI, CDD, alternance, stages... Et ce sans se déplacer.
- Expérience, motivation, compétence, disponibilité... Quels critères de sélection pour les hommes et pour les femmes lors du recrutement ?

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

➤ Du côté des lois, des décrets, des arrêtés et des circulaires :

🔗 COVID 19 : Circulaire, FAQ et Protocole sanitaire au travail mis à jour + avis du haut Conseil de la santé public (ERP : ventilation + réouverture) :

1) L'Etat a publié par circulaire le calendrier de reprise en présentiel progressif avec un retour au droit commun à compter du 1^{er} septembre 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

(Source : [Circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la Fonction Publique d'Etat](#) + veille du 28/05/2021).

2) La DGAFP et la DGCL ont mis à jour leur FAQ respectives sur la gestion des agents publics en période de crise sanitaire.

S'agissant de la FAQ relative à la territoriale, il y a eu des modifications aux :

« - « *V - Situation des agents au regard de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants*
Dans quelle position doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ?

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche.

- ... *VI - Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19 : Dans le cadre du projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire le Gouvernement a déposé un amendement visant à prolonger la suspension du jour de carence jusqu'au 31 octobre 2021 inclus.*

- *VIII – La stratégie nationale de vaccination : Les médecins de prévention peuvent-ils procéder à la vaccination des agents territoriaux ? Les médecins de prévention peuvent procéder, depuis le 25 février dernier, à la vaccination des agents territoriaux éligibles dans les conditions définies par le protocole pour la vaccination par les médecins du travail (Cf. note d'information DGCL en date du 9 mars 2021 relative aux modalités de mise en œuvre de la stratégie de vaccination contre la Covid-19 dans les services de médecine préventive relevant de la fonction publique territoriale).*

Qui sont les agents territoriaux éligibles à la vaccination ? La vaccination s'adresse au public cible défini par la stratégie nationale de vaccination. <https://solidarites-sante.gouv.fr/grands-dossiers/vaccin-covid-19/article/la-strategie-vaccinale-et-la-liste-des-publics-prioritaires>

- *La vaccination est-elle obligatoire pour les agents territoriaux éligibles ? La vaccination repose sur le principe du volontariat ce qui implique l'obtention du consentement éclairé de l'agent par le médecin de prévention et la garantie de la confidentialité de la vaccination ou de son refus. La vaccination s'opère sur le temps de travail de l'agent. Afin de justifier de son absence pendant son service, il appartient à l'agent d'informer sa hiérarchie de son rendez-vous avec le service de médecine préventive sans en préciser le motif, ni devoir récupérer le temps passé dans le cadre de la vaccination (la vaccination dans ce cadre s'opère sur le temps de travail). Dans les cas où la vaccination est effectuée en dehors des services de médecine de prévention, les chefs de service sont invités à utiliser toutes les facilités horaires permettant aux agents d'accéder aux services de vaccination. Ils adoptent toutes les mesures nécessaires destinées à accompagner la vaccination des agents et ses éventuelles conséquences.*

- *Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut-il vacciner ? Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut vacciner dès lors que le vaccin a été prescrit par un médecin et à condition qu'un médecin puisse intervenir à tout moment ».*

(Source : [Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour le 19 mai 2021\)](#) + [Modalités de mobilisation et de rémunération des agents publics souhaitant participer à la campagne de vaccination en centre de vaccination public + Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 17 mai 2021\)](#)+ veille du 28/05/2021).

3) Le protocole sanitaire au Travail a été mis à jour le 18 mai 2021.

- Renforcement des mesures d'aération et ventilation des lieux de travail. (aérer les locaux par une ventilation naturelle ou mécanique en état de marche : portes et/ou fenêtres ouvertes autant que possible, idéalement en permanence si les conditions le permettent et au minimum 5 minutes toutes les heures). De plus, si possible, la pièce doit être de préférence ventilée par deux points distincts (porte et fenêtre par exemple).
- Préparer la reprise de l'activité et le retour. Les employeurs doivent sensibiliser les salariés sur les mesures de prévention collective au sein de l'entreprise et les mesures barrières de protection contre le Covid-19. Elles sont invitées à accompagner les salariés pour leur retour dans l'entreprise et à avoir une attention particulière sur les nouveaux arrivants et sur les jeunes travailleurs pour qu'ils s'approprient bien les mesures de prévention. Un guide à destination des employeurs Covid-19 - reprise d'activité après fermeture de l'entreprise : comment accompagner les salariés ? élaboré par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), est disponible pour les aider dans cette démarche.
- Les règles en matière de télétravail inchangées. Jusqu'au 30 juin 2021, le télétravail doit être systématisé partout où il est possible, à raison de quatre jours minimum par semaine.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf> + veille du 28/05/2021).

4) Les avis du Haut Conseil de la Santé Publique : sur la ventilation et les mesures de réouvertures des ERP.

(Source : [Avis relatif à l'adaptation des mesures d'aération, de ventilation et de mesure du dioxyde de carbone \(CO2\) dans les établissements recevant du public \(ERP\) pour maîtriser la transmission du SARS-CoV-2](#) + [Avis relatif à l'établissement d'une stratégie permettant de définir des mesures à mettre en œuvre pour la réouverture des activités dans les Établissements recevant du public \(ERP\) à l'issue de la période du 3e confinement](#) + veille du 28/05/2021).

Formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle :

5) Une ordonnance pose le cadre général de ce renforcement dans les trois versants de la fonction publique. Il s'agit de faciliter l'accès des publics mentionnés au 3° de l'article 59 aux dispositifs individuels de formation et d'accompagnement permettant l'évolution professionnelle en prévoyant la possibilité de leur donner accès à des droits à la formation supplémentaires, majorés ou étendus.

En effet, les données relatives à la formation dans la fonction publique mettent en évidence le moindre accès à la formation des agents de catégorie C : ainsi un écart de 25 % en moyenne est observé entre les agents de catégorie A et C quant à la durée moyenne de formation professionnelle. En moyenne, le nombre de jours de formation par agent de catégorie C est de 30 % inférieur à celui d'un agent de catégorie A (cf. Rapport sur l'état de la fonction publique, édition 2020).

Par ailleurs, l'ordonnance permet aux agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle, c'est-à-dire à un risque d'altération de leur état de santé lié au travail, d'être accompagnés dans un projet d'évolution professionnelle, dans une logique d'anticipation et de prévention.

L'article 1er introduit après l'article 22 quater de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un article 22 quinquies visant :

1° Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

2° Les travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail soit, parmi les agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

3° Les agents les plus exposés compte tenu de leur situation professionnelle individuelle aux risques d'usure professionnelle.

Ce même article prévoit que ces agents pourront bénéficier :

- d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ;
 - d'une majoration du niveau de traitement et de sa durée pour la mise en œuvre du congé de formation professionnelle ;
 - de conditions d'accès et d'une durée adaptées, pour le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences ;
 - du congé de transition professionnelle permettant, lorsque la nécessité d'exercer un nouveau métier a été constaté, de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.
- L'article 2 rend applicable aux agents contractuels l'ensemble de ces dispositions.

(Source : [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#) + [Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#) + veille du 28/05/2021).

☞ Mise en œuvre du droit individuel à la formation des élus locaux :

6) Un décret introduit les premières mesures d'application de la réforme de la formation des élus locaux prévue par deux ordonnances du 20 et du 27 janvier 2021.

Concernant les instances de la formation des élus locaux, il revoit la composition et renforce le rôle du conseil national de la formation des élus locaux, et précise la mise en œuvre de ses missions nouvelles portant sur la situation financière du fonds du droit individuel à la formation des élus locaux, l'encadrement de la sous-traitance pour l'organisation de formations liées à l'exercice du mandat, et la procédure de suspension conservatoire et d'abrogation de l'agrément pour la formation des élus. Il établit les modalités de composition et de fonctionnement du conseil d'orientation adossé au conseil national. Il renforce les obligations liées à l'agrément. Concernant le droit individuel à la formation des élus locaux, il définit les modalités selon lesquels les droits des élus seront calculés, plafonnés et selon quelles modalités ils pourront être utilisés.

(Source : [Décret n° 2021-596 du 14 mai 2021 relatif à la gouvernance de la formation des élus locaux, à l'agrément des organismes de formation des élus locaux et à la mise en œuvre et au calcul de leur droit individuel à la formation](#) + veille du 28/05/2021).

☞ Modalités relatives aux taux et aux montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle :

7) Un décret 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.

(Source : [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](#) + veille du 28/05/2021).

☞ Montant de la participation pour la banque de données du CIG Petite Couronne :

8) 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, ainsi qu'il suit :

- **0,23 € par habitant pour les communes ;**
- **16,50 € par agent pour les établissements publics de ces communes.**

(Source : [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](#) + veille du 28/05/2021).

☞ Prérogatives et organisations des polices municipales :

9) Le titre 1er de la loi pour une sécurité globale préservant les libertés contient des dispositions relatives à la police municipale (articles 1 à 18)..

(Source : [LOI n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés](#) + veille du 28/05/2021).

☞ Modifications Accueil des jeunes enfants :

10) Une ordonnance revient sur certaines dispositions relatives aux assistantes maternelles et aux accueils de jeunes enfants.

(Source : [Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles](#) + veille du 28/05/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Un accident dans la propriété de l'agent, même s'il a sorti sa voiture pour aller au travail, n'est pas un accident de service :

11) Pour que soit reconnue l'existence d'un accident de trajet lors d'un départ vers le lieu de travail, il faut que le trajet du domicile au lieu de destination ait commencé. Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété.

Ainsi, alors même que l'intéressé avait sorti son véhicule sur la voie publique en vue de son départ et ne se trouvait à nouveau dans sa propriété que pour fermer la porte de son garage, cet accident ne présentait pas le caractère d'un accident de service.

(Source : [Conseil d'État, 5ème chambre, 12/02/2021, 430112](#) + veille du 28/05/2021).

☞ Cas où la désinvolture, le manquement au devoir de réserve et à celui d'obéissance hiérarchique justifient une sanction plus élevée que d'exclusion temporaire de 3 jours :

12) Il est reproché à M. D..., dans l'exercice de ses fonctions de chauffeur de benne de collecte des ordures ménagères, d'avoir manqué au devoir d'obéissance hiérarchique et au devoir de réserve, amplifiés par un comportement désinvolte et d'insubordination pour :

- ne pas avoir respecté, entre les mois de janvier et d'août 2015, l'interdiction de fumer à l'intérieur du hangar des services techniques,
- avoir manqué à ses obligations de collecte d'un site (les installations d'un pépiniériste), et de deux bacs,
- avoir détérioré lors de ses tournées un espace vert dans un lotissement,
- refuser de noter les kilomètres parcourus lors de ses tournées,
- refuser de laver son camion benne
- et avoir tenté d'intimider, par des manœuvres brutales avec la benne qu'il conduisait, son responsable hiérarchique.

Eu égard au caractère répétitif des refus de M. D... d'accomplir correctement les tâches confiées, à son comportement désinvolte vis-à-vis de sa hiérarchie, avec laquelle il entretient des relations tendues, et alors même qu'il n'est pas démontré que, par des manœuvres brutales de son camion benne, le requérant aurait tenté d'intimider le directeur général des services le 2 avril 2015, et à la circonstance qu'il a persisté dans son comportement malgré plusieurs rappels à l'ordre et une précédente sanction disciplinaire infligée pour des faits de même nature, **en préconisant une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours, le conseil de discipline de recours a entaché son avis d'une erreur d'appréciation.**

(Source : [CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 05/05/2021, 18BX02493](#) + veille du 28/05/2021).

☞ Cas d'absence de preuve que l'accident s'est déroulé sur le lieu et le temps du travail



13) Mme A... soutient qu'elle a été victime d'une chute le 31 octobre 2016, constitutive d'un accident imputable au service. Toutefois, alors que ses écritures relatives aux circonstances dans lesquelles l'accident est survenu ne sont pas détaillées et que celles dans lesquelles elle aurait prévenu les services de la mairie ou sa hiérarchie varient, en l'absence de déclaration écrite de l'intéressée sur les circonstances précises

de lieu et de temps de son accident effectuée auprès de son employeur et de témoin direct corroborant ses dires, ses seules déclarations orales consignées par son supérieur hiérarchique, absent des lieux le 31 octobre 2016, dans le rapport établi pour la commission de réforme ne permettent de tenir pour établi ni le lieu ni l'heure de l'accident dont elle a été victime. L'attestation produite par son médecin traitant, s'il confirme la consultation médicale du 31 octobre 2016, ne permet pas davantage de justifier, dès lors que celle-ci est établie sur la base des dires de Mme A..., que la chute s'est produite sur le lieu de travail. Dans ces conditions, l'imputabilité au service de son accident ne saurait être regardée comme établie. Par suite, le maire de la commune de Beaulieu-sur-Loire n'a pas commis d'illégalité en rejetant la demande de Mme A.....

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 02/02/2021, 19NT02412](#) + veille du 28/05/2021).

☞ En matière de sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un agent public, la même autorité peut à la fois engager les poursuites, présider la commission consultative compétente et prononcer la sanction :

14) M. B... remet en cause l'impartialité du rapport disciplinaire, de l'enquêteur, du rapporteur et du conseil de discipline. Toutefois, en matière de sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un agent public, la même autorité peut à la fois engager les poursuites, présider la commission consultative compétente et prononcer la sanction. Aucune disposition législative ou réglementaire ne s'oppose à la présence du supérieur hiérarchique de l'agent poursuivi lors du conseil et qu'il ne résulte pas de l'instruction que ce dernier aurait manifesté une animosité personnelle ou fait preuve de partialité à l'égard de M. B.....

Même si ses relations avec le secrétaire général de l'administration supérieure de Wallis-et-Futuna étaient conflictuelles, il n'en résulte pas, en revanche, que la révocation de M. B... aurait procédé, non de la volonté de sanctionner les faits qui lui étaient reprochés, mais de celle de l'évincer.

Il lui a ainsi reproché d'avoir modifié son état de services en vue de remplir artificiellement l'ensemble des conditions requises pour pouvoir bénéficier de la prise en charge de ses frais de changement de résidence lors de son entrée en fonctions à Wallis, d'avoir ajouté la mention " mérite d'accéder à des fonctions supérieures " dans le compte-rendu de notation réalisé avant son arrivée sur ce territoire afin de se présenter sous un jour plus favorable à sa nouvelle hiérarchie, d'avoir divulgué des informations confidentielles lors d'une soirée privée sur un marché public en cours d'attribution, d'avoir révélé à un candidat la note qu'il avait obtenue à un concours organisé en 2018 avant la publication des résultats, ce qui a conduit le jury à devoir déclarer le concours infructueux en raison de l'irrégularité qui a été ainsi commise, de s'être approprié les mérites de la conception d'un sujet de concours alors qu'il n'en était pas l'auteur, d'avoir potentiellement favorisé un candidat qu'il connaissait et qui participait pour la seconde année consécutive à un concours en ne retenant pas le nouveau sujet qui était proposé et en proposant à la place à l'ensemble des candidats un sujet quasiment identique à celui de l'année précédente, d'avoir manœuvré vis-à-vis de sa hiérarchie pour obtenir deux entretiens professionnels de notation au titre de l'année 2016 avec deux personnes différentes, d'avoir maintenu un déplacement professionnel à Nouméa afin de bénéficier d'un voyage tous frais payés vers cette destination tout en sachant au moment du départ que ce déplacement ne se justifiait plus, d'avoir irrégulièrement réquisitionné son adjointe sans en référer préalablement à ses supérieurs, et enfin d'avoir continué à utiliser des courriers à en-tête de l'administration dans ses correspondances après sa suspension de fonctions.

Il suit de là que le ministre de l'intérieur est fondé à soutenir que c'est à tort que le Tribunal administratif de Wallis-et-Futuna a considéré que la révocation dont M. B... a fait l'objet est disproportionnée et est entachée de ce fait d'une illégalité de nature à engager la responsabilité de l'Etat.

(Source : [CAA de PARIS, 7ème chambre, 13/04/2021, 19PA03556, Inédit au recueil Lebon](#) + veille du 28/05/2021).

➤ **Du côté des réponses ministérielles :**

☞ Régime indemnitaire des policiers municipaux :

15) 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'Etat, 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.

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.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°19713 de M. CALVET 29/04/2021 ; [lien](#)).

🔗 Possibilité de demander un recul du départ à la retraite :

16) Un fonctionnaire peut décider de différer son départ en retraite dès lors que son admission à la retraite n'a pas été prononcée et qu'il n'est pas atteint par la limite d'âge. Toutefois, une demande tardive de report de départ en retraite pourrait rendre difficile le maintien d'un agent sur son poste. Il est donc dans l'intérêt de l'agent de faire part le plus rapidement possible de sa volonté de différer sa demande de pension. Il est également de jurisprudence constante que lorsque la mise à la retraite a été prononcée, pour un motif distinct de la limite d'âge, une telle mesure peut, sur demande de l'intéressé, être retirée par l'autorité administrative compétente à laquelle il appartient d'apprécier, en fonction de l'intérêt du service, s'il y a lieu de reporter sa date d'effet (Conseil d'Etat, 20 juillet 1988, n° 58579) ; toutefois, l'auteur de la décision n'est, dans ce cas, pas tenu de prononcer le retrait sollicité (Cour administrative d'appel de Bordeaux du 7 décembre 2015, n° 13BX02610 ; Cour administrative d'appel de Marseille, 15 juillet 2020, n° 19MA02436). Il en va de même lorsque l'agent a été remplacé dans les fonctions qu'il exerçait au moment où il a été radié des cadres, un tel retrait pouvant porter atteinte aux droits des tiers (Cour administrative d'appel de Paris, 17 décembre 1998, n° 97PA02849).

En vertu de l'article 2 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), les fonctionnaires territoriaux peuvent prétendre à pension après avoir été radiés des cadres soit sur leur demande, soit d'office. L'admission à la retraite d'office est prononcée lorsque le fonctionnaire a atteint la limite d'âge qui lui est applicable. En effet, aux termes de l'article 92 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de la limite d'âge de son emploi, sous réserve des exceptions prévues par les textes. Le fonctionnaire qui souhaite faire valoir ses droits à retraite doit respecter les formalités prévues par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, l'attribution d'une pension étant subordonnée à la présentation d'une demande adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. L'article 59 du décret précité dispose que « la demande d'attribution d'une pension doit être adressée au moins six mois avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite. L'employeur doit faire parvenir au moins trois mois avant la date de radiation des cadres du fonctionnaire le dossier afférent à une demande d'attribution de pension. Le dossier afférent à une demande d'attribution de pension doit parvenir au moins trois mois avant la date de radiation des cadres du fonctionnaire. ». En application de l'article 2 du même décret, l'admission à la retraite d'un fonctionnaire territorial est prononcée, après avis de la CNRACL, par l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°22606 de M. MASSON 20/05/2021 ; [lien](#)).

🔗 Un code de la fonction publique pour bientôt :

17) Conçu comme un véritable outil facilitant la gestion par les employeurs publics, mais également rendant accessible à tout agent les dispositions qui lui sont applicables, le futur CGFP offrira ainsi une vision globale des fonctions publiques. Le travail de consolidation des textes, en association avec les différents acteurs concernés, ainsi que la rapporteure spéciale désignée par la Commission supérieure de codification, se poursuivra dans les prochains mois, avec plusieurs réunions de la Commission supérieure de codification en janvier, mars et mai prochains. Cette nouvelle étape permettra d'enrichir davantage le projet de CGFP qui devrait être soumis à l'examen du Conseil d'Etat à l'été prochain. Le projet d'ordonnance sera également présenté au

Conseil commun de la fonction publique. Sa publication constituera le point d'orgue des travaux législatifs de la transformation de la fonction publique qui ont été menés au cours des derniers mois.

Après six habilitations successives, le chantier de la codification du droit de la fonction publique a été engagé avec la ferme volonté de la mener à son terme afin de contribuer aux principes d'intelligibilité de la norme. L'habilitation par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation 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. Elle expirera le 8 décembre 2021. A l'instar du code du travail pour les salariés de droit privé, le code général de la fonction publique (CGFP) permettra aux agents publics, fonctionnaires comme agents contractuels, mais aussi à leurs représentants et à tous ceux qui ont à connaître du droit de la fonction publique, d'avoir accès dans un document unique aux dispositions législatives, puis par la suite, réglementaires, qui régissent leur entrée dans la fonction publique, leurs droits et obligations, leur carrière et leur fin de fonctions. Ces dispositions, aujourd'hui complexes et dispersées, seront désormais réunies dans un code, qui proposera, à droit constant, de nombreuses simplifications rédactionnelles dans un esprit d'accessibilité, de lisibilité et de transparence. Une première réunion de la Commission supérieure de codification s'est tenue le 17 novembre dernier. Elle a été l'occasion de présenter un projet de plan, construit autour de thématiques communes aux trois versants de la fonction publiques.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/>; Question écrite n° 27120 de Mme Thourot 23/02/2021 ; [lien](#)).

La durée de validité des listes d'aptitude ne sera pas prolongée pour les lauréats en situation de handicap :

18) Le Gouvernement n'entend pas prolonger la durée de validité des listes d'aptitude pour les lauréats en situation de handicap, dans la mesure où cette prolongation ne ferait que différer un constat prévisible d'échec de recrutement. Néanmoins et afin d'éviter la perte du bénéfice d'un concours, 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.

L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose qu'aucun candidat ne peut être écarté en raison de son handicap d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite d'un examen médical. L'article 44 de la même loi précise par ailleurs que chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. Les lauréats disposent alors d'une période maximale de 4 ans pour être recrutés par une collectivité ou un établissement ; à défaut, ils perdent le bénéfice du concours. Plusieurs éléments 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 4 ans ne permettrait pas de favoriser leur recrutement. D'une part, un rapport de l'inspection générale de l'administration de mars 2012 démontrait que la situation des lauréats non recrutés n'est pas directement liée à une durée de validité trop courte de la liste d'aptitude, l'essentiel des recrutements étant réalisé dans le courant de la première année qui suit la réussite au concours. Ainsi, « plus le temps de présence sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances de décrocher un entretien, un recrutement, un emploi et une nomination au sein d'une collectivité territoriale ». D'autre part, les données transmises par les organisateurs de concours entre 2017 et 2019 confirment cette analyse et ont montré, qu'en moyenne, le taux de nomination est d'environ 51% la première année, puis chute la deuxième année à 25% et la troisième année à 12,5% ; il reste finalement 8% d'inscrits la quatrième année.

L'accompagnement, qui s'adresse indifféremment à tous les lauréats, qu'ils soient ou non en situation de handicap, a été précisé par le décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. Il prend notamment la forme de réunions d'information la première année et d'entretiens individuels la deuxième année. A cet égard, les centres de gestion sont prêts à offrir un accompagnement spécifique aux lauréats en situation de handicap qui en exprimeraient le besoin. Par ailleurs, le Gouvernement est particulièrement attentif à l'accès des personnes en situation de handicap à la fonction publique, ainsi qu'à l'évolution de leurs carrières. Plusieurs décrets visant à améliorer le recrutement, l'intégration et le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, issus respectivement des articles 91, 92 et 93 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, permettent de renforcer sensiblement l'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/>; Question écrite n° 28698 de Mme Manuel 23/02/2021 ; [lien](#)).

Pas de volonté de modifier l'absence de NBI pour les directeurs d'EPCI qui n'ont pas la fiscalité propre :

19) 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. Le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, prévoit, aux 3°, 6° et 10° de son article 1er, en fonction de la strate de la communauté de communes, et à partir de 10 000 habitants, que leur directeur général ou leur directeur général adjoint perçoit une NBI dès lors que ces EPCI à fiscalité propre « ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts ». Ces mêmes règles figurent également dans le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 qui prévoit les conditions d'attribution de la NBI aux directeurs généraux des collectivités territoriales et établissements publics locaux de grande taille. **La prise en compte du critère d'adoption de ce qui est désormais la fiscalité professionnelle unique correspond à la volonté du Gouvernement d'encourager le développement de la coopération intercommunale la plus intégrée, qui, au demeurant, relève du choix de l'assemblée délibérante. Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier les règles applicables en la matière.** S'agissant du décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 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, il vise principalement à en simplifier l'architecture et la lisibilité et n'avait pas pour objet d'en étendre le périmètre.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/>; Question écrite n° 32940 de M. LECLABART 23/02/2021 ; [lien](#)).

➤ **A lire et/ou à suivre :**

20) Article de la Gazette des communes : Formation des agents au principe de laïcité : ce que le rapport préconise.

Alors que le projet de loi séparatisme prévoit de rendre obligatoire la formation de tous les agents de la fonction publique au principe de laïcité, un rapport confié au préfet Pierre Besnard et à la philosophe Isabelle de Mecquenem formule une série de recommandations pour mettre en oeuvre cette politique de formation. Le document, remis le 18 mai aux ministres concernés, contient des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale.....

...A noter enfin qu'à la suite de la remise de ce rapport, les ministres concernés souhaitent s'engager sur quatre grands axes et notamment :

- Mi-2022 au plus tard, chaque nouvel entrant dans la fonction publique devra suivre une formation à la laïcité, 100% des agents publics devront avoir été formés à la laïcité d'ici 2024. Les référents laïcité, les agents en contact avec le public et les services ressources humaines seront formés en priorité. Pour toutes ces formations, un tronc commun d'enseignement sera mis en place ; il sera interministériel et accessible aux trois versants de la fonction publique.

(Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/> + Publié le 18/05/2021 Par [Mathilde Elie](#) + [veille du 29/05/2021](#) + https://www.transformation.gouv.fr/files/presse/Rapport_formation_principe_laicite_agents_publics_20210518.pdf).

21) Travailler pour l'État, ce n'est pas ce que vous croyez.

Vous pensez que dans l'État, on n'innove pas, que les journées se ressemblent, qu'il faut forcément un bac+5 et que les possibilités d'évolution sont inexistantes ? Stop aux idées reçues ! Travailler pour l'État, ce n'est pas ce que vous croyez. Ce sont + de 300 métiers différents...

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/stop-aux-idees-recues> + veille du 29/05/2021).

22) L'Ansa lance un nouveau challenge visant à sélectionner en 2021 des initiatives innovantes dans le champ de l'accompagnement au télétravail de travailleurs en situation de handicap.

(Source : <http://www.solidarites-actives.com/fr> + [article](#) + veille du 14/05/2021).

23) Pour vous aider à réussir votre futur entretien de recrutement, ce simulateur proposé par le ministère de la fonction publique vous propose un entraînement immersif

de candidature à un poste.

(Source : <https://simulateur-entretiens.fonction-publique.gouv.fr/> + veille du 29/05/2021).

24) Guide de l'AMF : MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : LA NOUVELLE RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS.

(Source : <https://www.amf.asso.fr/> + [page](#) + veille du 29/05/2021).

25) L'INRS enrichit son offre d'information sur la prévention des risques liés au bruit en entreprise avec la mise à jour de son dépliant ED6020 : Moins fort le bruit.

(Source : <https://www.inrs.fr/actualites/moins-fort-le-bruit.html>;+ veille du 29/05/2021).

26) Publication par l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines.

(Source : <https://www.cnfpt.fr/>; + [page](#) + veille du 29/05/2021).

27) Créé en 2011 par Handicap.fr, Hello Handicap est une version 100% digitale des salons de l'emploi traditionnels. Près de 200 employeurs proposent des milliers d'opportunités dans toute la France et recrutent tous les talents en situation de handicap, en CDI, CDD, alternance, stages... Et ce sans se déplacer.

(Source : <https://hello-handicap.fr/> + veille du 29/05/2021).

28) Expérience, motivation, compétence, disponibilité... Quels critères de sélection pour les hommes et pour les femmes lors du recrutement ?

Au-delà de la motivation davantage mentionnée pour les embauches masculines, les recruteurs privilégient aussi 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.

Cette différenciation tient en partie à la ségrégation professionnelle sexuée des emplois. Les métiers manuels et techniques recrutent plus souvent des hommes, tandis que les métiers d'aide à la personne ou de contact avec le public plutôt des femmes. Toutefois, même à type de métiers et autres caractéristiques du poste et de l'employeur donnés, des écarts entre les sexes perdurent : la compétence, la présentation, la qualité du travail et la connaissance des langues étrangères sont les critères les plus déterminants dans le fait de recruter une femme plutôt qu'un homme.

Le sexe du recruteur a aussi un effet : les femmes recrutent plus souvent des femmes (toutes choses égales par ailleurs). Enfin, les recruteurs qui ont recruté une femme sont plus souvent satisfaits de leur recrutement.

(Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> + <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/hommes-femmes-mots-demploi> + veille du 27/05/2021).