



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 28/05 au 10/06/2021

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

- ☞ COVID 19 : FAQ DGAFP mise à jour le 7 juin + FAG DGCL mise à jour le 01/06/2021 = Calendrier télétravail / Jour de Carence suspendu + sortie de l'état d'urgence
- ☞ Prorogation du dispositif dérogatoire permettant une titularisation des agents n'ayant pas pu suivre leur formation d'intégration avant le 31/10/2021, formation devant être suivie avant le 30/06/2022
- ☞ Réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat
- ☞ Décret correctif relatif au Régime d'assurance chômage
- ☞ Intégration du complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires à temps partiel et création d'un supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire
- ☞ Le comité interministériel de la laïcité remplace l'observatoire de la laïcité
- ☞ Circulaire : Covid-19 : Organisation de la formation en présentiel dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ La vidéo d'une séance du conseil municipal est un traitement automatisé des données à caractère personnel
- ☞ Indemnisation possible d'un agent, objet de CDD abusifs, comme s'il avait été licencié en CDI mais pas de droit à un CDI si les conditions légales ne sont pas remplies (+intérêt à agir d'un administré si importance forte sur le budget communal)
- ☞ Cas où la compression d'immobilisation exercée par un chef de service est légitime et non sanctionnable
- ☞ Exclusion temporaire de service d'un jour fondée pour absence à une réunion
- ☞ Pas d'obligation de proposer à l'agent en CDD classique un contrat permettant une titularisation du fait de la reconnaissance en cours de son statut de travailleur handicapé
- ☞ Obligation de saisir le Comité technique avant une suppression d'emploi même vacant / pas de formalité impossible si le nouvel EPCI a tardé à créer son comité technique et que la question n'était pas urgente
- ☞ Une agression durant le service d'un agent à temps non complet peut donner lieu à réparation du préjudice de perte de rémunération par son activité secondaire d'entrepreneur
- ☞ Pas de congés bonifiés pour un agent vivant depuis 30 ans (depuis ses 18 ans) à la métropole
- ☞ Les notes de frais sont considérées comme des documents administratifs communicables
- ☞ Cas où le rapporteur public qui a connu de la question d'une sanction disciplinaire en tant que Président du conseil de discipline ne peut pas être rapporteur dans l'affaire concernant le refus de la protection fonctionnelle en lien avec les mêmes faits
- ☞ Révocation fondée d'une ATSEM pour violation de ses obligations de réserve et de conscience professionnelle auxquels sont tenus les fonctionnaires

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Temps de repos minimum des policiers municipaux

➤ A lire et/ou à suivre :

- Vers une indemnité de télétravail ? (Article de la gazette des communes).
- Dossier DARES : L'État de santé psychique des travailleurs s'est fortement dégradé début 2021 avec un doublement du risque dépressif et une forte détérioration de la santé perçue.
- Congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints ?
- Les qualités relationnelles ou communicationnelles, l'estime de soi, la créativité ou encore la capacité à travailler en équipe font partie de ce que l'on nomme les compétences transversales. Variées et évolutives, elles échappent à une saisie exhaustive comme à une conceptualisation univoque. Au-delà des débats entourant la notion, ces compétences influent-elles sur les trajectoires professionnelles des diplômés du supérieur ? Trois études du centre régional associé au Céreq de Dijon apportent des éléments de réponse.
- La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) publie son rapport d'activité de 2020.
- un guide de la HATVP relatif aux obligations déclaratives des élus, des responsables de cabinet, des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services des départements et des régions.
- Les dynamiques locales expliquent la plupart des variations d'effectifs depuis 2010 selon l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale de mai 2021.
- La MNT prend en charge, sous conditions, quatre consultations de psychologie pour ses adhérents bénéficiant d'un contrat en santé.
- 3 textes étaient inscrits à l'ordre du jour de la séance du CSFPT. Seuls 2 textes (un sur l'Eurométropole et un sur les congés familiaux) ont été examinés, le 3ème, qui portait sur le temps partiel pour raison thérapeutique, ayant été retiré par la DGCL à la demande de l'ensemble des membres du CSFPT, pour approfondissement.
- Aider les agents à respecter leur devoir de réserve, Article de la Cap Com.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

☞ COVID 19 : FAQ DGAFP mise à jour le 7 juin + FAG DGCL mise à jour le 01/06/2021 = Calendrier télétravail / Jour de Carence suspendu + sortie de l'état d'urgence :

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. Cette circulaire a vocation à s'appliquer également à la fonction publique territoriale selon une note de la DGCL adressée au Préfecture et la dernière FAQ de la DGCL mise à jour le 01/06/2021.

(Source : [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 01 juin 2021\)](#) + [FAQ DGAFP mise à jour le 7 juin 2021](#) + [Circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la Fonction Publique d'Etat](#) + [Note d'information de la DGCL aux Préfets du 01/01/2021](#) + veille du 11/06/2021).

2) La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire est promulguée, l'état d'urgence est levé depuis le 1er juin minuit.

L'article 11 de cette même loi proroge la suspension du jour de carence pour les arrêts de maladie Covid19.

Il y est indiqué que l'application du I de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est suspendue en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19 à compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021. Le lien direct est établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

(Source : [LOI n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire \(1\)](#) + [Décision n° 2021-819 DC du 31 mai 2021](#) + veille du 11/06/2021).

3) 2 décret et 3 arrêtés de gestion de la sortie de crise : le couvre-feu continue

de s'appliquer.

(Source : [Décret n° 2021-724 du 7 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#) + [Décret n° 2021-699 du 1er juin 2021, JO du 2 juin](#) ; [Arrêté NOR : SSAZ2116876A du 1er juin 2021, JO du 2 juin](#) ; [Arrêté NOR : SSAZ2116944A du 1er juin 2021, JO du 2 juin](#) ; [Arrêté NOR : SSAZ2116873A du 1er juin 2021, JO du 2 juin](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Prorogation du dispositif dérogatoire permettant une titularisation des agents n'ayant pas pu suivre leur formation d'intégration avant le 31/10/2021, formation devant être suivie avant le 30/06/2022 :

4) Un décret proroge jusqu'au 31/10/2021 le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ainsi, par dérogation aux dispositions de l'article 10 du décret du 29 mai 2008 et aux dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire relevant de l'un de ces cadres d'emplois doit intervenir au plus tard le 31 octobre 2021, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021.

Dans ce cas, la formation d'intégration est réalisée avant le 30 juin 2022.

(Source : [Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat :

5) L'ordonnance crée l'Institut national du service public, qui deviendra demain l'opérateur de formation initiale et continue de l'encadrement supérieur, ouvert sur le monde académique et à l'international.

L'ordonnance établit le cadre permettant de repenser et de dynamiser les parcours de carrière de l'encadrement supérieur avec des dispositions spécifiques pour ce périmètre en matière de pilotage stratégique, d'évaluation et d'accompagnement, y compris, le cas échéant, vers des transitions professionnelles.

Un nouveau corps des administrateurs de l'État, pleinement interministériel et revalorisé, permettra de privilégier la nouvelle gestion, fondée sur les métiers et permettant de mieux reconnaître les compétences acquises.

Les membres du Conseil d'État et les magistrats de la Cour des comptes, des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel et des chambres régionales et territoriales des comptes se verront appliquer les mêmes principes de mobilité, d'ouverture et d'évaluation, avec pour seules adaptations celles nécessaires à la protection de leur indépendance et de leur impartialité garanties par la Constitution.

L'ordonnance réforme également les inspections générales pour permettre un exercice impartial de leurs missions, indispensable à l'évaluation et la performance de l'action publique...- Des fonctionnaires (...) de la fonction publique territoriale (...) appartenant à des corps ou à des cadres d'emplois de niveau comparable, (...) peuvent être nommés par le vice-président du Conseil d'Etat pour exercer, en qualité de maître des requêtes en service extraordinaire, les fonctions dévolues aux maîtres des requêtes pour une durée qui ne peut excéder quatre ans.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

- Un magistrat ayant exercé (...) une fonction de direction dans l'administration d'une collectivité territoriale ne peut, pendant une durée de trois ans, participer au jugement des affaires concernant les décisions prises par les services au sein desquels il exerçait ses fonctions ou sur lesquels il avait autorité.

- Peuvent également être nommés conseillers référendaires en service extraordinaire : Des fonctionnaires appartenant à des corps de niveau comparable de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale (...)

- Peuvent être mis à disposition pour exercer les fonctions de rapporteur auprès des chambres régionales des comptes, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, les magistrats de l'ordre judiciaire et les fonctionnaires appartenant à un corps recruté par la voie de l'Institut national du service public. Cette disposition est également

applicable aux fonctionnaires appartenant à des corps de niveau comparable de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale (...)

- Peuvent être recrutés au grade de conseiller de chambre régionale des comptes des fonctionnaires civils ou militaires appartenant à un corps de catégorie A ou assimilé, des magistrats de l'ordre judiciaire, des fonctionnaires appartenant à des corps de niveau comparable de la fonction publique territoriale (...)

- Peuvent exercer les fonctions de magistrats des chambres régionales des comptes, des agents contractuels justifiant d'une expérience professionnelle nécessaire aux les activités et les missions des chambres régionales et territoriales (...)

(Source : [Ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat](#) + [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Décret correctif relatif au Régime d'assurance chômage :

6) Un décret modifie les modalités de calcul du salaire journalier de référence pour ce qui concerne les salariés ayant connu certaines périodes de suspension de leur contrat de travail ou certaines périodes au cours desquelles ils ne percevaient plus qu'une rémunération réduite.

Ce décret correctif a été pris pour que la réforme de l'assurance chômage applicable au 1er juillet 2021, ne pénalise pas les personnes ayant connu un congé de maladie, maternité, paternité, d'adoption ou encore de chômage partiel.

(Source : [Décret n° 2021-730 du 8 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Intégration du complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires à temps partiel et création d'un supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire :

7) Un premier décret a pour objet d'intégrer le complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires et ouvriers des établissements industriels de l'Etat à temps partiel.

Un second décret a pour objet de déterminer les modalités de prise en compte au titre de la retraite du complément de traitement indiciaire notamment pour les fonctionnaires territoriaux.

(Source : [Décret n° 2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire](#) + [Décret n° 2021-728 du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires et militaires et au titre de l'indemnité équivalente pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Le comité interministériel de la laïcité remplace l'observatoire de la laïcité :

8) La nécessité de forte coordination de toutes les administrations pour la mise en œuvre du principe de laïcité suppose la création d'un comité interministériel de la laïcité, qui assurera la promotion et le respect de ce principe.

Le comité interministériel, présidé par le Premier ministre, est composé, à titre permanent, des ministres les plus directement concernés ainsi que de tout membre du Gouvernement, selon les sujets traités.

Le comité coordonne et assure le suivi de la mise en œuvre de l'action du Gouvernement aux fins d'assurer la promotion et le respect du principe de laïcité au sein des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales ainsi que des autres personnes de droit public ou de droit privé chargées d'une mission de service public.

A ce titre, il assure la diffusion auprès de ces dernières des règles relatives au principe de laïcité et veille à la cohérence de leur mise en œuvre.

Il concourt à la définition des exigences de formation auxquelles doit satisfaire tout agent public en la matière. Il détermine le cadre de l'action des référents laïcité des administrations de l'Etat.

Il veille à la bonne information des usagers du service public sur les droits et devoirs découlant pour eux du principe de laïcité.

L'Observatoire de la laïcité est supprimé.

(Source : [Décret n° 2021-716 du 4 juin 2021 instituant un comité interministériel de la laïcité](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Circulaire : Covid-19 : Organisation de la formation en présentiel dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics :

9) Une circulaire détaille les dispositions prises en application du décret n° 2021-606 du 18 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 et du décret du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, concernant spécifiquement les modalités de mise en œuvre des activités pédagogiques au sein des établissements assurant la formation professionnelle des agents publics.

Pour les établissements qui assurent la formation professionnelle des agents publics, l'accueil des stagiaires et élèves est, depuis le 19 mai, autorisé pour permettre l'accès aux formations dans la limite d'un effectif d'usagers n'excédant pas 50 % de la capacité d'accueil de l'établissement. Cet accès est organisé dans le strict respect des règles sanitaires renforcées - gestes barrières, port du masque notamment.

Les bibliothèques et centres de documentation peuvent accueillir les élèves en demi-jauge et sur rendez-vous au plus tard jusqu'à l'heure du couvre-feu en vigueur.

Les activités de restauration peuvent être assurées dans les conditions mentionnées au III de l'article 40 du décret du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

(Source : [Circulaire du 2 juin 2021 relative à l'organisation de la formation en présentiel dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics au regard de l'évolution de la situation sanitaire](#) + veille du 11/06/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ La vidéo d'une séance du conseil municipal est un traitement automatisé des données à caractère personnel :

10) Un enregistrement audiovisuel effectué au terme d'une séance du conseil municipal est un traitement automatisé des données à caractère personnel. Il appartient au responsable du traitement de déterminer le régime qui leur était applicable et d'en rechercher les finalités, au regard des dispositions de la loi du 6 janvier 1978, et de collecter les données à caractère personnel de manière loyale et licite. Peu importe que la personne assistait au conseil municipal à titre professionnel, en sa qualité de journaliste locale chargée de suivre l'actualité de la commune.

(Source : [Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 13 avril 2021, 19-87.480, Inédit](#)+ veille du 11/06/2021).

☞ Indemnisation possible d'un agent, objet de CDD abusifs, comme s'il avait été licencié en CDI mais pas de droit à un CDI si les conditions légales ne sont pas remplies (+intérêt à agir d'un administré si importance forte sur le budget communal) :

11) Les dispositions de la loi du 26/01/1984 précisant les cas et les limites de recours aux contractuels se réfèrent, s'agissant de la possibilité de recourir à des contrats à durée déterminée, à des " raisons objectives ", de la nature de celles auxquelles la directive renvoie. Elles ne font nullement obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, alors même que ses recrutements n'étaient pas fondés sur les articles permettant d'office un CDI en cas de renouvellement. Mais il n'y a pas de droit à un CDI.

Lorsque la délibération d'un conseil municipal emporte une perte de recettes ou des dépenses supplémentaires, le contribuable de cette commune n'est recevable à en demander l'annulation pour excès de pouvoir que si les conséquences directes de cette délibération sur les finances communales sont d'une importance suffisante pour lui conférer un intérêt pour agir.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 08/02/2021, 19BX00811](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Cas où la compression d'immobilisation exercée par un chef de service est légitime et non sanctionnable :

12) C'est à tort qu'un responsable de service a été sanctionné par une exclusion d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trente jours pour avoir adopté un comportement inapproprié, disproportionné et incompatible avec l'obligation de modération faite à tout agent dans l'exercice de ses fonctions en agressant physiquement l'un de ses subordonnés, agression ayant entraîné une fracture de la partie postérieure du plateau tibial, une incapacité temporaire de travail de trois jours puis le placement rétroactif de M. I... en congé pour accident de service.

En effet, il ressort des pièces du dossier qu'alors que M. I... se trouvait assis dans le bureau de M. F..., Mme D... est entrée et a rapidement pris à partie M. I.... M. F... a pu, dans ces circonstances, inviter les intéressés à régler sous son autorité leur différend dans son bureau. Cependant, après un échange verbal tendu entre les deux agents au cours duquel ont été échangées des menaces et des injures, il est constant que " Mme D..., suite aux menaces et invectives échangées avec M. I..., a alors agressé physiquement son collègue en l'agrippant au cou ". M. I..., connu pour s'être emporté, peu de temps auparavant, et n'avoir pu être maîtrisé que par trois employés, a semblé vouloir à son tour se saisir de Mme D.... Dans ce contexte de menace immédiate sur une personne de sexe opposé, M. F... a pratiqué un balayage de la jambe de M. I... pour le faire chuter au sol et l'a immobilisé. Au terme de cet incident, M. I... a quitté le bureau sans difficulté. Ainsi, M. F... est intervenu, dans l'urgence de la situation, pour séparer les intéressés qui en étaient venus aux mains.

Si M. I..., récemment opéré au genou, a soutenu deux jours plus tard avoir été victime d'une compression d'immobilisation à l'origine d'une complication de sa pathologie préexistante, cette circonstance, pour regrettable qu'elle fût, est indépendante du caractère adapté et proportionné de la réaction de M. F... face aux événements survenus le 16 juillet 2014 dans son bureau. Par ailleurs, le président de la communauté d'agglomération " Territoire de la Côte Ouest " a infligé pour ces faits, d'une part, un blâme à Mme D... pour manquement à son devoir de réserve par la tenue de propos outranciers et un comportement violent envers un collègue et, d'autre part, un avertissement à M. I... pour manquement au devoir de réserve et la tenue de propos outranciers.

Il suit de là que M. F... est fondé à soutenir, comme l'avait d'ailleurs relevé le conseil de discipline dans son avis, qu'il n'était pas à l'origine de l'altercation et que son geste n'avait d'autre but que de faire cesser une agression physique et de prévenir dans l'urgence l'aggravation de la violence et n'a, dès lors, commis aucune faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. Par suite, il est également fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de la Réunion du 4 octobre 2018 a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de l'arrêté du 13 octobre 2017..

(Source : [CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 17/05/2021, 18BX04362](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Exclusion temporaire de service d'un jour fondée pour absence à une réunion :

13) S'il soutient qu'il n'a reçu aucun ordre écrit mentionnant le caractère obligatoire de sa présence, il reconnaît avoir été informé par le chef de secteur de la venue du directeur de l'environnement et de la gestion des risques pour une réunion. Il s'ensuit que les faits sur lesquels est fondée la sanction contestée doivent être tenus pour établis. Alors même que la manière de servir et les compétences professionnelles de l'agent ne sont pas remises en cause et que son absence n'aurait pas été intentionnelle, les faits en cause constituent une faute de nature à justifier la sanction, qui n'a pas, en l'espèce, revêtu un caractère excessif, d'exclusion temporaire d'un jour.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 11/02/2021, 19MA03904](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Pas d'obligation de proposer à l'agent en CDD classique un contrat permettant une titularisation du fait de la reconnaissance en cours de son statut de travailleur handicapé :

14) Aucune disposition n'impose à une collectivité territoriale l'obligation de modifier l'engagement d'un agent contractuel lorsque celui-ci devient éligible au dispositif de titularisation au cours de son contrat passé en application des articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Les collectivités territoriales disposent de la possibilité de titulariser sans concours des travailleurs handicapés titulaires de diplômes leur permettant l'accès à la fonction publique territoriale à la condition que ces derniers aient été employés par un contrat passé en application des dispositions précitées de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et des articles 1er et 5 de son décret d'application du 10 décembre 1996 et qu'ils aient effectué dans le cadre de ce contrat un stage à l'issue duquel leur aptitude à l'exercice des fonctions a été validée.

Aussi, pour regrettable que soit le délai écoulé entre la demande de Mme F... au maire d'Ivry-sur-Seine de modifier les clauses de son contrat à durée déterminée et la réponse du maire, la décision de ne pas modifier les stipulations de son contrat pour la faire bénéficier du dispositif de titularisation sans concours n'est pas entachée d'illégalité.

(Source : [CAA de PARIS, 5ème chambre, 04/03/2021, 19PA01381, Inédit au recueil Lebon](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Obligation de saisir le Comité technique avant une suppression d'emploi même vacant / pas de formalité impossible si le nouvel EPCI a tardé à créer son comité technique et que la question n'était pas urgente :

15) Aux termes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique sur la base d'un rapport présenté par (...) l'établissement public ". Si ces dispositions n'imposent la consultation du comité technique paritaire que pour la suppression d'emplois d'agents titulaires des établissements publics, cette consultation préalable a pour objet d'éclairer l'assemblée délibérante de l'établissement public sur la position des représentants du personnel de l'établissement concerné, même si cet emploi est vacant, sauf à ce qu'il soit démontré qu'une telle consultation était impossible.

La circonstance que la communauté d'agglomération n'était constituée que depuis le 1er janvier 2017 et que son comité technique paritaire n'était pas encore installé ne peut être utilement invoquée par la communauté d'agglomération, dès lors qu'il lui appartenait de prendre les dispositions nécessaires pour procéder, dans un délai normal, à l'installation de ce comité, alors même qu'aucun motif impérieux d'intérêt général n'est invoqué et qu'il n'est pas justifié que la suppression immédiate d'emplois, notamment de celui de directeur territorial, s'imposait à l'administration.

(Source : [CAA de LYON, 3ème chambre, 28/01/2021, 19LY00420](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Une agression durant le service d'un agent à temps non complet peut donner lieu à réparation du préjudice de perte de rémunération par son activité secondaire d'entrepreneur :

16) La circonstance que l'activité d'entrepreneur soit sans lien avec ses fonctions est sans influence sur le droit à réparation que M. H... tient de l'article 11 de la loi du 11 juillet 1983 du préjudice découlant de l'arrêt de son activité d'entrepreneur, pour autant, toutefois, qu'il établisse la réalité de la perte de rémunération résultant de la diminution du chiffre d'affaires de son entreprise, dû à l'agression dont il a été victime dans le cadre de ses fonctions de paysagiste pour la commune.

La commune soutient au sujet de cette activité que M. H... ne lui a jamais fait parvenir la déclaration écrite de son existence, prévue par l'article 16 du décret du 2 mai 2007 susvisé. Cette obligation de déclaration écrite a seulement pour objet d'informer l'employeur public afin qu'il soit en mesure, le cas échéant de s'opposer à une telle activité. Par

suite, la circonstance que M. H... n'ait pas effectué cette déclaration écrite est en l'espèce encore sans incidence sur son droit à réparation dès lors que la commune avait une parfaite connaissance de cette activité privée, exercée, selon les déclarations non contredites de M. H..., avant même son recrutement à temps non complet pour la commune.

(Source : [CAA de LYON, 3ème chambre, 28/01/2021, 19LY00117](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Pas de congés bonifiés pour un agent vivant depuis 30 ans (depuis ses 18 ans) à la métropole :

17) Mme F..., qui est née en Guadeloupe le 8 janvier 1970 et y a effectué toute sa scolarité, fait valoir que la plupart des membres de sa famille proche réside dans ce département d'outre-mer, qu'elle y retourne régulièrement, en dernier lieu du 2 décembre 2019 au 12 janvier 2020, et qu'elle y a conservé un compte bancaire. Elle produit, en outre, diverses attestations mettant en exergue l'importance de ses liens avec sa mère et, plus largement, avec l'île dont elle est originaire. Toutefois, il est constant que la requérante est arrivée en métropole à l'âge de dix-huit ans et qu'elle y vit et y travaille depuis trente ans. Elle exerce ses fonctions depuis février 2002 au sein des services municipaux de Colmar, s'est remariée à Ingersheim en 2015 et est actuellement domiciliée à Sainte-Marie-aux-Mines. Ses trois enfants sont nés et résident sur le territoire métropolitain de la France. Mme F..., qui est hébergée par sa mère lorsqu'elle se rend en Guadeloupe, ne justifie pas y disposer d'un bien immobilier en location ou dont elle serait propriétaire. Par suite, alors même que la requérante a déjà bénéficié par le passé d'un congé bonifié en 2009, 2012 et 2015, le maire de Colmar n'a pas commis d'erreur d'appréciation en considérant que la localisation du centre des intérêts matériels et moraux de l'intéressée ne se trouvait pas en Guadeloupe..

(Source : [CAA de NANCY, 3ème chambre, 23/02/2021, 20NC00343](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Les notes de frais sont considérées comme des documents administratifs communicables :

18) Les notes de frais sont considérées comme des documents administratifs communicables, au sens de l'article L. 2121-26 du code général des collectivités territoriales.

(Source : [Tribunal Administratif du Paris, 11 mars 2021, N° 1910674/5-1](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Cas où le rapporteur public qui a connu de la question d'une sanction disciplinaire en tant que Président du conseil de discipline ne peut pas être rapporteur dans l'affaire concernant le refus de la protection fonctionnelle en lien avec les mêmes faits :

19) Est irrégulier, pour méconnaissance du principe d'impartialité, un jugement de tribunal administratif rendu aux conclusions d'un rapporteur public qui a connu de l'affaire dans l'exercice de fonctions administratives, dans le cadre d'une procédure certes juridiquement distincte mais reposant en partie sur les mêmes faits. En l'espèce, un maire avait rejeté la demande de protection fonctionnelle d'un agent de la commune. Les écritures de la requérante en première instance se fondaient largement sur une procédure disciplinaire qui avait fait intervenir le rapporteur public, président du conseil de discipline. Les juges de première instance s'étaient d'ailleurs fondés sur le compte rendu du conseil pour exclure certains faits invoqués par la requérante.

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 22/10/2020, 19DA01253](#) + veille du 11/06/2021).

☞ Révocation fondée d'une ATSEM pour violation de ses obligations de réserve et de conscience professionnelle auxquels sont tenus les fonctionnaires :

20) La révocation d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles est bien fondée, même si elle n'avait aucun antécédant disciplinaire, en raison des faits matériellement établis suivants :

- Si Mme A... ne conteste pas avoir tenu des propos particulièrement injurieux à l'encontre de la directrice de l'école, elle soutient que les faits de violences qui lui sont reprochés ne sont pas établis.

- Toutefois, s'agissant des violences physiques ou verbales commises sur les enfants de petite section dont elle avait la charge, la commune se prévaut des témoignages des cinq autres agents territoriaux spécialisés d'école maternelle employés à l'école ainsi que de ceux des trois enseignants de cette école. Ces témoignages sont concordants et suffisamment circonstanciés pour établir que Mme A... était coutumière, envers les enfants, de propos déplacés, agressifs et insultants et de gestes inappropriés ou brutaux, allant jusqu'à punir un enfant en le maintenant dans le noir dans le dortoir, agripper un enfant par le col, infliger des fessées ou coups de pieds, s'enfermer dans les sanitaires des adultes avec un enfant ou traîner un enfant par les pieds sur toute la longueur du couloir pour l'amener au dortoir.

- Si Mme A... se prévaut de témoignages en sa faveur de parents d'enfants dont elle avait la charge dans le cadre de ses fonctions, ceux-ci n'étaient pas présents dans le service au moment des faits qui lui sont imputés.

- Par ailleurs, si les dérapages verbaux à l'égard des parents d'élèves ou des élus ne sont pas étayés, les mêmes témoignages, ainsi que le compte rendu établi par la supérieure hiérarchique de Mme A..., confirment que l'intéressée a tenu des propos irrespectueux et dévalorisants envers ses collègues et sa hiérarchie.

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 18/05/2021, 20NT02101](#) + veille du 11/06/2021).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Temps de repos minimum des policiers municipaux :

21) Les garanties minimales en matière de temps de travail dans la fonction publique territoriale sont ainsi celles prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000 précité qui dispose que la durée quotidienne maximale de travail ne peut excéder dix heures, et que l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. Ces dispositions relatives à la durée maximale de travail sont donc identiques entre les fonctions publiques d'État et territoriale. Aussi, elles s'appliquent d'ores et déjà aux policiers municipaux (Cour administrative d'appel de Marseille, 4 juin 2013, n° 11MA02735). Par conséquent, les délibérations relatives au temps de travail qui méconnaissent le temps minimal de repos des agents de police municipale et conduisent à un dépassement de leur amplitude journalière de travail sont annulées par le juge administratif (jurisprudence précitée ; Cour administrative d'appel de Douai, 9 novembre 2017, n° 16DA01349). Toutefois, il peut être dérogé de manière temporaire aux garanties minimales en matière de temps de travail des agents territoriaux lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, dans les conditions prévues par l'article 3 (II b) du décret du 25 août 2000 précité.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/> ; Question écrite n°33607 de Mme BUREAU-BONNARD 22/03/2021 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

22) Vers une indemnité de télétravail ? (Article de la gazette des communes).

Le projet d'accord national sur le télétravail pose le principe d'une indemnisation forfaitaire de 10 euros mensuels pour les télétravailleurs. Alors que son montant est jugé trop faible par les syndicats, c'est le principe même d'une obligation indemnitaire qui est remis en cause par les employeurs territoriaux.

(Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/> + [Publié le 09/06/2021](#) • [Par Emeline Le Naour](#) + Veille du 11/06/2021).

23) Dossier DARES : L'État de santé psychique des travailleurs s'est fortement dégradé début 2021 avec un doublement du risque dépressif et une forte détérioration de la santé perçue.

(Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> + [Article du 28 mai 2021](#) + Veille du 11/06/2021).

24) Congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints ? Une réforme plus ambitieuse est nécessaire pour encourager les pères à prendre une partie du congé parental selon une étude de l'OFCE science po.

(Source : <https://www.ofce.sciences-po.fr/> + [article policy brief 88, 6 avril 2021](#) + veille du 11/06/2021).

26) Les qualités relationnelles ou communicationnelles, l'estime de soi, la créativité ou encore la capacité à travailler en équipe font partie de ce que l'on nomme les compétences transversales. Variées et évolutives, elles échappent à une saisie exhaustive comme à une conceptualisation univoque. Au-delà des débats entourant la notion, ces compétences influent-elles sur les trajectoires professionnelles des diplômés du supérieur ? Trois études du centre régional associé au Céreq de Dijon apportent des éléments de réponse.

(Source : <https://www.cereq.fr/> + [Céreq Bref, n° 408, Juin 2021, 4 p.](#) + veille du 11/06/2021).

26) La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique publie son rapport d'activité de 2020.

En 2020, la Haute Autorité a exercé pour la première fois la nouvelle mission que lui a confiée la loi de transformation de la fonction publique et su assumer son rôle de référence en matière de déontologie publique, comme le montrent notamment les 465 avis rendus dès cette année. Dans près de 95 % des cas, la Haute Autorité a rendu un avis de compatibilité qui autorise le projet de mobilité de l'agent concerné, mais dans près d'un cas sur deux cet avis s'accompagne de réserves destinées à prévenir un risque pénal de prise illégale d'intérêts ou un risque déontologique. Afin de clarifier sa doctrine, la Haute Autorité a rendu publique sur son site internet une cinquantaine d'avis et publié le deuxième tome de son guide déontologique à destination des administrations et référents déontologiques.

(Source : <https://www.hatvp.fr/> + [rapport d'activités 2020](#) + veille du 11/06/2021).

27) Dans la perspective des prochaines élections, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a édité un guide relatif aux obligations déclaratives des élus, des responsables de cabinet, des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services des départements et des régions.

(Source : <https://www.hatvp.fr/> + [guide](#) + veille du 11/06/2021).

28) SUIVI DES EFFECTIFS TERRITORIAUX : Les dynamiques locales expliquent la plupart des variations d'effectifs depuis 2010. C'est un travail effectué par L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE en mai 2021.

(Source : https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/suivi_national_2017_2021.pdf + veille du 11/06/2021).

29) Sous l'impulsion des trois principales fédérations de l'assurance maladie complémentaire, la MNT prend en charge, sous conditions, quatre consultations de psychologie pour ses adhérents bénéficiant d'un contrat en santé.

Objectif ? Aider ses adhérents impactés par les conséquences psychologiques de la pandémie, notamment pour les agents fortement mobilisés. Explications et conditions.

(Source : <http://www.mnt.fr/> + <http://www.mnt.fr/actualites/nouveau-remboursement-des-consultations-de-psychologie> + veille du 11/06/2021).

30) 3 textes étaient inscrits à l'ordre du jour de la dernière séance du CSFPT. Seuls 2 textes (un sur l'Eurométropole et un sur les congés familiaux) ont été examinés, le 3ème, qui portait sur le temps partiel pour raison thérapeutique, ayant été retiré par la DGCL à la demande de l'ensemble des membres du CSFPT, pour approfondissement.

Le projet de décret relatif aux congés familiaux et aux congés liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale 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 texte a reçu un avis unanimement favorable de la part des membres du CSFPT.

(Source : <https://www.csfpt.org/> ; [Communiqué de presse du 27 mai 2021](#) + veille du 11/06/2021).

31) Aider les agents à respecter leur devoir de réserve, Article de la Cap Com.

«Et toi, t'en penses quoi ?» Cette question a priori anodine peut se révéler sacrément piégeuse pour les agents territoriaux lorsqu'elle est posée par un ami sur Facebook ou par un journaliste au coin de la rue. Particulièrement par temps de communication en période électorale ou de communication sensible. Pascal Touhari, avocat, propose trois axes pour protéger le devoir de réserve des agents territoriaux.

(Source : <https://www.cap-com.org/actualit%C3%A9s/aider-les-agents-respecter-leur-devoir-de-reserve> Publié le : **27 mai 2021 à 07:00** + veille du 11/06/2021).