



## **Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 10 au 24/06/2021**

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

- ☞ Les services administratifs ne peuvent pas accéder aux données médicales d'un agent ayant demandé un CITIS sans autorisation de sa part
- ☞ COVID 19 : Reprise d'une activité professionnelle des personnes à risque / Mise à jour de la FAQ DGAP au 23/06/2021 / Prorogation de l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs / Décret de sortie de crise
- ☞ Suspension des règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1er juillet
- ☞ Ratification de l'ordonnance portant réforme de la formation des élus locaux

### ➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ La prise en compte des avancements d'échelon et de garde de l'agent détaché dans son grade d'accueil qu'entre fonctions publiques françaises
- ☞ Le refus d'une modification substantielle d'un contrat justifie un licenciement / Les cas de fin de contrat sont limitativement définis par le décret
- ☞ Exclusion temporaire de service 3 jours justifiée d'un agent des services techniques pour état d'ébriété au travail révélé par des tests internes
- ☞ Cas d'un renouvellement de contrat non fondé

### ➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Bientôt des nouvelles garanties pour les policiers municipaux
- ☞ Une prime de départ en retraite des agents territoriaux est possible dans le cadre du complément indemnitaire annuel
- ☞ Forfait mobilité durable

### ➤ A lire et/ou à suivre :

- Un Guide ministériel des congés bonifiés pour les agents publics.
- Les bailleurs et les agences immobilières peuvent vérifier sur le site Secavis mis en place par le Gouvernement l'authenticité des avis d'imposition, plutôt que de solliciter les administrations en tant qu'employeurs publics.
- 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.
- La corruption est un phénomène global qui touche tous les espaces, tous les secteurs, tous les acteurs.
- Le SNDGCT présente au Cabinet du Premier Ministre une contribution de 11 propositions.
- Au premier trimestre 2021, l'indice de traitement brut - grille indiciaire augmente de 0,13%. Les fonctionnaires revalorisés ce trimestre appartiennent principalement à la catégorie C (82 %).
- La généralisation relative du télétravail a poussé à organiser la communication de façon plus égalitaire.
- Les périodes de fortes chaleurs peuvent avoir de graves effets sur la santé des salariés et augmenter les risques d'accidents. Le ministère du Travail rappelle les obligations des employeurs.
- Depuis le 15 juin, la demande de pension d'invalidité peut être faite directement à partir de son compte ameli.

- Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2019, de 0,9 %.
- La charge mentale des cadres : un encombrement psychologique provoqué par des préoccupations d'ordre professionnel, y compris en dehors des horaires de travail.
- La présentation sous l'angle prévention de l'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM)
- Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.
- Le niveau de diplôme des actifs s'élève plus rapidement que le niveau de qualification des emplois.
- 78% des salariés choisiraient, à offres équivalentes, de rejoindre une entreprise engagée pour la transition écologique.
- Journée mondiale de la fonction publique du 23 juin.
- Des organisations syndicales s'interrogent sur le projet de codification du code du travail.
- Le FIPHP vient de lancer, via son dispositif territorial Handi-Pacte en Nouvelle Aquitaine, "la boîte à outils du correspondants handicap".
- Article de la Gazette des communes : Un projet de décret relatif à la création d'emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet dans les collectivités est à l'ordre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 30 juin 2021.

## STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

#### **☞ Les services administratifs ne peuvent pas accéder aux données médicales d'un agent ayant demandé un CITIS sans autorisation de sa part :**

**1) Le paragraphe VIII de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 doit être déclaré contraire à la Constitution car ses dispositions portent une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée.**

**Elles autorisent des services administratifs à se faire communiquer par des tiers les données médicales d'un agent sollicitant l'octroi ou le renouvellement d'un tel congé, afin de s'assurer que l'agent public remplit les conditions fixées par la loi pour l'octroi de ce congé et, en particulier, qu'aucun élément d'origine médicale n'est de nature à faire obstacle à la reconnaissance de l'imputabilité de l'accident ou de la maladie au service. En outre, cette communication peut se faire « nonobstant toutes dispositions contraires », c'est-à-dire sans que le secret médical puisse être opposé :**

- En dotant l'administration de moyens de s'assurer que l'ouverture de ce droit à congé est conforme aux conditions légales, le législateur a poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de bon usage des deniers publics.
- Toutefois, les renseignements dont les services administratifs peuvent obtenir communication des tiers sont des données de nature médicale, qui peuvent leur être transmises sans recueillir préalablement le consentement des agents intéressés et sans que le secret médical puisse leur être opposé.
- Or, d'une part, ce droit de communication est susceptible d'être exercé par les « services administratifs » placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir d'accorder le bénéfice du congé. Ainsi, en fonction de l'organisation propre aux administrations, ces renseignements médicaux sont susceptibles d'être communiqués à un très grand nombre d'agents, dont la désignation n'est subordonnée à aucune habilitation spécifique et dont les demandes de communication ne sont soumises à aucun contrôle particulier.
- D'autre part, les dispositions contestées permettent que ces renseignements soient obtenus auprès de toute personne ou organisme.

(Source : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/>; Décision n° 2021-917 QPC du 11 juin 2021 + veille du 24/06/2021).

#### **☞ COVID 19 : Reprise d'une activité professionnelle des personnes à risque / Mise à jour de la FAQ DGAP au 23/06/2021 / Prorogation de l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs / Décret de sortie de crise :**

## **2) Reprise d'une activité professionnelle des personnes à risque de forme grave de Covid-19 ayant bénéficié d'un schéma vaccinal complet : préconisations du Haut Conseil de la Santé Publique :**

- un renforcement de la promotion de la vaccination des personnes à risque de forme grave de Covid-19 non encore vaccinées ainsi que pour l'entourage des personnes immunodéprimées ;
- une évaluation du risque de contamination sur des paramètres multifactoriels prenant en compte l'âge, les comorbidités, la capacité à appliquer les mesures barrières ;
- une décision du retour au travail présentiel, en activité partielle ou du maintien en travail à distance prise par le médecin du travail ou le médecin traitant en tenant compte des données épidémiologiques de circulation virale et de l'état de santé de la personne ;
- un suivi de la personne sur l'adaptation du poste de travail et le maintien des mesures de protection collectives et individuelles ;
- la proposition d'un accompagnement psychologique aux personnes après plusieurs mois en télétravail ou d'arrêt de travail prolongé ;
- le respect des mesures relatives à la gestion des personnes infectées, même asymptomatiques et des cas-contacts, y compris chez les personnes ayant bénéficié d'un schéma vaccinal complet.

### **Pour les personnes à risque de forme grave, mais non fortement immunodéprimées, ayant bénéficié d'un schéma vaccinal complet :**

- la proposition d'un retour au travail en présentiel sous réserve d'une évaluation des risques par le médecin du travail, ou en son absence par le médecin traitant, ou par le praticien assurant le suivi de la grossesse pour les femmes enceintes ;
- l'affectation de ces professionnels à un poste qui ne soit pas susceptible de les exposer à de fortes densités virales ;
- l'application stricte des mesures barrières par ces personnes, quel que soit l'environnement professionnel, en limitant au maximum les contacts rapprochés, notamment lors des moments de pause et des repas sans masque.

### **Pour les personnes à risque de forme grave et fortement immunodéprimées, ayant bénéficié d'un schéma vaccinal complet :**

- la poursuite des mesures mises en place en partenariat avec le médecin du travail avant la vaccination (télétravail, adaptation du poste de travail) ayant permis un maintien au travail ;
- l'application stricte des mesures barrières par ces personnes, quel que soit l'environnement professionnel, en limitant au maximum les contacts rapprochés, notamment lors des moments de pause et des repas sans masque ;
- un maintien de l'arrêt d'activité professionnelle si le télétravail ou l'adaptation du poste de travail ne sont pas possibles après la vaccination.

Le HCSP rappelle que la vaccination est considérée comme complète à partir de 14 jours après la dernière dose.

(Source : <https://www.hcsp.fr/> + [lien](#) + veille du 24/06/2021).

## **3) La FAQ DGAFP mise à jour le 23/06/2021.**

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), dans cette foire aux questions, précise les modifications apportées temporairement au capital décès pour les agents publics par le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [FAQ DGAFP](#) + veille du 25/06/2021).

## **4) Un décret proroge l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs prévue à l'article D. 432-15 du code de l'action sociale et des familles, pour les personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs dont l'autorisation arrive à échéance entre le 23 mars 2020 et le 31 décembre 2021.**

Le décret n° 2020-850 du 3 juillet 2020 prorogeant l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs pour les titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 qu'il modifie limitait le bénéfice de cette disposition aux personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs dont l'autorisation arrivait à échéance entre le 23 mars 2020 et le 31 décembre 2020.

(Source : [Décret n° 2021-742 du 9 juin 2021 modifiant le décret n° 2020-850 du 3 juillet 2020 prorogeant l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs pour les titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#) + veille du 24/06/2021).

## **5) Fin du couvre-feu au 21/06/2021.**

(Source : [Décret n° 2021-782 du 18 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](#) + veille du 24/06/2021).

## **Suspension des règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1er juillet :**

## **6) Saisie par plusieurs syndicats qui contestaient la réforme de l'assurance-chômage, la juge des référés du Conseil d'État suspend les règles de calcul du montant**

de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1er juillet. En effet, les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, à cette date, ces nouvelles règles qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité. En revanche, la juge ne remet pas en cause le principe de la réforme elle-même.

(Source : <https://www.conseil-etat.fr/> + [Lire la décision](#) + + veille du 24/06/2021).

### **☞ Ratification de l'ordonnance portant réforme de la formation des élus locaux :**

**7) L'ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux est ratifiée.**

(Source : [LOI n° 2021-771 du 17 juin 2021 ratifiant les ordonnances n° 2021-45 du 20 janvier 2021 et n° 2021-71 du 27 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux \(1\)](#)+ veille du 24/06/2021).

### **➤ Du côté de la Jurisprudence :**

### **☞ La prise en compte des avancements d'échelon et de garde de l'agent détaché dans son grade d'accueil qu'entre fonctions publiques françaises :**

**8) Il ressort des travaux parlementaires préalables à l'adoption de la loi du 3 août 2009 que le législateur, en adoptant l'article 5 de cette loi dont sont issues les dispositions de l'article 45 de la loi du 11 janvier 1984, a entendu favoriser la mobilité des fonctionnaires par la voie du détachement au sein de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière et entre ces fonctions publiques, en prévoyant la prise en compte, dans le corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire détaché, des avancements d'échelon et de grade dont il a bénéficié dans le corps ou cadre d'emplois de détachement et qu'il a entendu réserver le bénéfice de ce dispositif aux cas où le détachement intervient dans l'une des trois fonctions publiques auxquelles s'applique la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.**

(Source : [Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 29/12/2020, 426656](#) + veille du 24/06/2021).

### **☞ Le refus d'une modification substantielle d'un contrat justifie un licenciement / Les cas de fin de contrat sont limitativement définis par le décret :**

**9) Un agent avait exercé son activité en qualité de médecin du travail selon un service à mi-temps, le contrat à durée déterminée dont il était titulaire ayant été transformé de plein droit en contrat à durée indéterminée à la date de publication de la loi du 26 juillet 2005, a exactement retenu un service à temps complet et non plus à temps partiel, alors que de façon concomitante sa rémunération, qui correspondait d'ores et déjà à un emploi de médecin territorial équivalant à un service à temps plein, ne pouvait être doublée comme il le demandait, le maire avait entendu modifier de manière substantielle les modalités de son engagement, cette modification étant justifiée par l'intérêt et les besoins du service eu égard notamment à l'embauche à temps complet de son successeur. Eu égard au refus d'accepter la modification substantielle de son contrat de travail, le maire pouvait légalement mettre fin à son contrat en le licenciement.**

Les modalités de rupture de l'engagement d'un agent non titulaire de la fonction publique territoriale sont définies par les articles 39 à 49 du décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Il résulte de ces dispositions que le contrat de travail à durée indéterminée conclu entre un tel agent et une collectivité publique ne peut être rompu que par un licenciement, une démission ou à l'occasion d'une action en résiliation de ce contrat.

### ☞ **Exclusion temporaire de service 3 jours justifiée d'un agent des services techniques pour état d'ébriété au travail révélé par des tests internes :**

**10)** L'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Il en résulte, d'autre part, que l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. **A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.**

**Les agents des services voiries, bâtiments et espaces verts ayant fait l'objet du contrôle d'alcoolémie en cause peuvent être amenés à conduire des véhicules et des engins, à manipuler et utiliser des produits dangereux ou à utiliser des machines dangereuses.** Dans ces conditions, le contrôle prévu par le règlement intérieur de la commune et effectué par le directeur général des services et l'assistant prévention de la commune lors de la reprise du travail des agents concernés après le déjeuner le 28 juillet 2017, était proportionné au but recherché, présentait un caractère préventif, et ne peut être regardé comme général et indéterminé.

La circonstance que le requérant a fait l'objet d'un rapport disciplinaire établi le même jour que le contrôle d'alcoolémie, avant d'avoir bénéficié d'un entretien préalable à la sanction disciplinaire en litige, ne saurait conférer audit contrôle un but disciplinaire, alors même que ce contrôle s'inscrit dans une politique de mise en œuvre de mesures de prévention et de lutte contre les excès d'alcool au sein des services de la commune, ayant conduit, selon les dires non contestés de la commune, à de précédents contrôles visant d'autres agents.

M. C... a été contrôlé le 28 juillet 2017 dans les bâtiments des services voiries, bâtiments et espaces verts de la commune d'Arzon avec un taux d'alcoolémie de 0,25 mg d'alcool par litre d'air expiré à 13h31. Il a subi un second contrôle à 16h06 révélant un taux d'alcoolémie de 0,07 mg d'alcool par litre d'air expiré. Compte tenu de la spécificité des missions de M. C..., affecté au service voirie et espaces verts de la commune, qui implique la manipulation d'outils et la conduite de véhicules sur des voies de circulation, le requérant a commis une faute justifiant l'application d'une sanction disciplinaire.

**Eu égard à la gravité de cette faute, à l'expérience professionnelle de l'intéressé, induisant une connaissance particulière des risques liés à l'ébriété, le maire de la commune d'Arzon n'a pas, en l'espèce, en prononçant à l'encontre du requérant la sanction de premier groupe d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours, pris une mesure disproportionnée.**

### ☞ **Pas de droit individuel au Télétravail :**

**11)** Les dispositions réglementaires issues des articles 5 et 7 du décret du 11 février 2016, lesquelles, organisant la situation statutaire et réglementaire dans laquelle sont placés par les lois du 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 les fonctionnaires des collectivités locales, n'ont pas pour effet de porter atteinte à la libre administration de celles-ci, donnent à leur organe délibérant la faculté d'ouvrir aux agents la possibilité de demander de recourir au télétravail, par la désignation des tâches et missions qu'il estime éligibles à ce mode d'organisation du travail.

Toutefois, si ces dispositions n'ont pas pour portée de poser un droit individuel au télétravail, elles ont entendu énumérer les critères au vu desquels l'organe délibérant et l'autorité territoriale, celle-ci dans le cadre des pouvoirs propres qu'elle tient notamment de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, ou le chef de service, doivent chacun respectivement, pour le premier, déterminer collectivement l'éligibilité au télétravail des missions exercées dans la collectivité et, pour la seconde, régler l'exercice individuel de celui-ci par l'agent demandeur.

**L'organe délibérant ne saurait étendre l'objet de sa délibération à une introduction ou un refus du télétravail poste par poste. Il suit de là que, s'il appartient, sous le contrôle du juge de l'excès**

**de pouvoir, à l'organe délibérant d'organiser la mise en oeuvre du télétravail dans la collectivité selon la nature et les conditions d'exercice des activités et missions qu'elle exerce, il ne saurait, sans méconnaître la portée desdits critères, étendre l'objet de sa délibération à une introduction ou un refus du télétravail poste par poste au regard de l'intérêt du service, lequel au demeurant relève du pouvoir d'appréciation du chef de service qui l'exerce en statuant sur les demandes individuelles des agents..**

(Source : [CAA de LYON, 7ème chambre, 03/06/2021, 19LY02397](#) + veille du 24/06/2021).

### **☞ Cas d'un renouvellement de contrat non fondé :**

**12) En se bornant à se référer au courrier du 1er décembre 2017, par lequel le maire a rappelé à M. B... les règles relatives à l'utilisation du véhicule de service mis à sa disposition en relevant que la carrosserie était endommagée, et à invoquer deux carences ponctuelles au cours du mois de février 2018, la commune ne fait pas état d'éléments susceptibles de révéler l'inaptitude de l'intéressé à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé et ne pourrait justifier un non renouvellement de cdd.**

**Le maire ne peut pas davantage se borner à relever que M. B... se trouvait en arrêt de maladie, sans rechercher si, malgré cette situation, l'intéressé était apte à exercer son emploi.**

(Source : [CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 11/02/2021, 19MA03625](#) + veille du 25/06/2021).

### **➤ Du côté des réponses ministérielles :**

### **☞ Bientôt des nouvelles garanties pour les policiers municipaux :**

**13) Le projet de loi relatif au système universel de retraite, dans sa version adoptée le 3 mars 2020 par l'Assemblée nationale en première lecture, permet d'apporter un certain nombre de garanties aux policiers municipaux :**

- S'il prévoit, en son article 36, une mise en extinction progressive du dispositif de catégorie active, il entend maintenir la possibilité, pour les agents publics exerçant certaines fonctions régaliennes dites « dangereuses », de bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Les policiers municipaux, compte tenu des missions spécifiques qu'ils exercent, bénéficieraient de ce nouveau dispositif, soumis à des cotisations spéciales et à une cotisation supplémentaire, qui a vocation à se substituer aux bonifications d'ancienneté existantes tout en préservant les droits à retraite des agents aujourd'hui classés en catégorie active.

- Les textes prévoient en outre l'attribution d'une nouvelle bonification (NBI) aux policiers municipaux lorsqu'ils exercent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (point 31 de l'annexe du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale) ou lorsqu'ils exercent la fonction de responsable d'un service de police municipale (point 20) de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié).

Les revendications exprimées par les représentants du personnel des policiers municipaux font l'objet d'un examen interministériel attentif, en lien avec les employeurs territoriaux.

Les agents 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 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. Il 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 de catégorie B et C. Les agents de police municipale bénéficient d'un régime indemnitaire 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. Les agents de police municipale occupant principalement les emplois afférents aux grades de gardien-brigadier et brigadier-chef principal bénéficient d'une prise en compte effective de la pénibilité par leur classement en catégorie active. Le classement en catégorie active permet ainsi à ces fonctionnaires territoriaux exerçant des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, sous réserve d'avoir effectué dix-sept années de services effectifs, de partir en retraite de manière anticipée dès l'âge de cinquante-sept ans.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°20726 de M. RAIMOND-PAVERO du 17/06/2021 ; [lien](#)).

## **☞ Une prime de départ en retraite des agents territoriaux est possible dans le cadre du complément indemnitaire annuel :**

**14) Les fonctionnaires territoriaux ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire en vertu de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. S'agissant des politiques indemnitaires, seules les modalités de leur mise en œuvre figurent parmi les domaines sur lesquels peut porter un accord au titre de la négociation collective dans la fonction publique en vertu des articles 8 bis et 8 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée. Toutefois, les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). L'adaptation du dispositif juridique actuel n'apparaît donc pas nécessaire, raison pour laquelle le Gouvernement n'y est pas favorable.**

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/> ; Question écrite n°38145 de M. Juanico du 08/06/2021 ; [lien](#)).

## **☞ Forfait mobilité durable :**

**15) La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a institué un « forfait mobilités durables » pour les employeurs souhaitant participer aux frais de déplacement domicile-travail de leurs employés à l'aide de moyens de transport individuels durables. Aujourd'hui et dans le secteur privé uniquement, les engins de déplacement personnels tels que les trottinettes électriques, gyropodes ou gyroroues sont éligibles au forfait mobilités durables seulement s'ils sont en location ou en libre-service. Cependant, l'article 119 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 prévoit qu'à partir du 1 janvier 2022 les engins de déplacement personnels motorisés des particuliers seront inclus dans le « forfait mobilités durables ». Les employeurs auront ainsi la possibilité à cette date de rembourser les trajets de leurs salariés s'ils viennent au travail avec leur trottinette électrique ou leur gyropode et gyroroue.**

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°22839 de M. KERROUCHE du 03/06/2021 ; [lien](#)).

## **➤ A lire et/ou à suivre :**

**17) Un Guide ministériel des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique publié par acteurs publics.**

(Source : <https://www.acteurspublics.fr/> + [projet du guide](#) + veille du 25/06/2021).

**18) Les bailleurs et les agences immobilières peuvent vérifier sur le site Secavis mis en place par le Gouvernement l'authenticité des avis d'imposition, plutôt que de solliciter les administrations en tant qu'employeurs publics.**

(Source : <https://www.impots.gouv.fr/verifavis/> + Veille du 25/06/2021).

**19) 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://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/>+ [guide du management hybride](#), Accompagner le retour vers le retour + Veille du 25/06/2021).

**20) La corruption est un phénomène global qui touche tous les espaces, tous les secteurs,**

**tous les acteurs. Difficile à quantifier, le montant annuel des pots de vin et de l'argent détourné s'élèverait à 3.600 milliards de dollars, soit 5 % du produit intérieur brut (PIB) mondial selon les estimations de la Banque mondiale et du Forum économique mondial. Quelle stratégie la France met-elle en place pour lutter contre ce fléau ?**

(Source : [La nouvelle stratégie anti-corruption de la France](#) + [Article](#) du 2 juin 2021 + veille du 26/06/2021).

## **21) Le SNDGCT présente au Cabinet du Premier Ministre une contribution de 11 propositions.**

1. Établir une réelle transposition entre l'État et la Fonction Publique Territoriale : ex-décret Sauvadet sur experts de haut niveau. Permettre des parcours diversifiés, corollaires de la fonctionnalisation.
2. Clarifier les responsabilités des directions générales via le décret de 1987.
3. Prendre en compte que la fonctionnalisation nécessite des garanties de procédure.
4. Faciliter réellement les mobilités entre les trois versants mais également les transitions professionnelles vers le secteur privé. Simplifier le recrutement de territoriaux dans les corps et les métiers de l'État.
5. FMPE : réviser la mesure de dégressivité des rémunérations qui entraîne au final la réfaction de l'allocation de retour à l'emploi. Revoir les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement.
6. Redonner de la cohérence et de l'attractivité entre les grilles de grades et les grilles fonctionnelles.
7. Mener une réflexion sur les seuils démographiques afin d'établir le bilan des points positifs et négatifs du mode actuel.
8. Ouvrir à la diversité les concours d'ingénieur en chef et de conservateur, et donc ne pas se limiter aux administrateurs.
9. Assurer une meilleure reconnaissance des Directeurs Généraux Adjointes.
10. Vivifier et développer le réservoir de cadres de haut niveau en baissant à 10 000 la règle des nominations équilibrées, ce qui permettrait à plus de femmes d'accéder aux examens professionnels.
11. Être formellement associés à la concertation et aux groupes de travail ad'hoc

(Source : <https://www.sndgct.fr/>; + [communiqué](#) + veille du 26/06/2021).

## **22) Au premier trimestre 2021, l'indice de traitement brut - grille indiciaire augmente de 0,13%. Les fonctionnaires revalorisés ce trimestre appartiennent principalement à la catégorie C (82 %).**

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITB-GI-2021-T1.pdf> + veille du 26/06/2021).

## **23) La généralisation relative du télétravail a poussé à organiser la communication de façon plus égalitaire.**

(Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> + [publication](#) + veille du 26/06/2021).

## **24) Fatigue, sueurs abondantes, nausées, maux de tête, vertiges, crampes, déshydratation, coup de chaleur... Les périodes de fortes chaleurs peuvent avoir de graves effets sur la santé des salariés et augmenter les risques d'accidents. Le ministère du Travail rappelle les obligations des employeurs.**

(Source : <https://www.service-public.fr/> + [article](#) + veille du 26/06/2021).

## **25) L'Agence française anticorruption, en collaboration avec la Mission de recherche Droit et Justice, a lancé en novembre 2020 un état des connaissances sur la corruption, afin de dresser un panorama des travaux de recherche existants et tenter de comprendre les raisons de la rareté des travaux français en ce domaine. Les résultats de cette étude viennent d'être restitués par Maxime Agator, doctorant en sociologie à l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales sous le titre « La corruption vue par les sciences humaines et sociales ».**



(Source : <https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/> + [étude](#) + veille du 26/06/2021).

**26) Depuis le 15 juin, la demande de pension d'invalidité peut être faite directement à partir de son compte ameli . Avec ce nouveau téléservice, tout se fait en ligne, 24h/24, 7 jours sur 7 : il n'est plus nécessaire d'envoyer de formulaire papier ou de se déplacer. Ce téléservice est ouvert à tous les assurés, salariés ou indépendants..**

(Source : <https://www.ameli.fr/> + <https://www.ameli.fr/assure/actualites/pension-dinvalidite-un-nouveau-teleservice-pour-faire-sa-demande-en-ligne> + veille du 26/06/2021).

**27) Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2019, de 0,9 %.**

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + <https://www.fonction-publique.gouv.fr/lemploi-dans-la-fonction-publique-2019> + veille du 26/06/2021).

**28) La charge mentale des cadres : un encombrement psychologique provoqué par des préoccupations d'ordre professionnel, y compris en dehors des horaires de travail.**

(Source : <https://www.ifop.com/> + [article publié le 22/06/2021](#) + veille du 26/06/2021).

**29) L'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM) exerce, auprès du personnel enseignant des fonctions d'accueil, d'animation et d'hygiène des jeunes enfants. Ce cadre d'emploi est spécifique à la Fonction Publique Territoriale (pas d'équivalent dans la Fonction Publique Hospitalière ni dans le secteur privé). Cette fiche revient sur les conditions d'exercice de ce métier, les risques associés ainsi que sur les mesures de prévention identifiées.**

(Source : <https://www.espace-droit-prevention.com/> + [lien](#) + veille du 26/06/2021).

**30) Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.**

**L'évolution de la relation formation-emploi au cours des dernières années confirme une tendance déjà observée au début des années 2000 et qui n'a cessé de s'amplifier depuis : le niveau de diplôme des actifs s'élève plus rapidement que le niveau de qualification des emplois.**

(Source : <https://www.cereq.fr/> : [Céreq Etudes](#), n° 35, Juin 2021, 52 p. + [Céreq Bref](#), n° 409, Juin 2021, 4 p. + veille du 26/06/2021).

**31) 78% des salariés choisiraient, à offres équivalentes, de rejoindre une entreprise engagée pour la transition écologique.**

(Source : <https://presse.ademe.fr/> + [communiqué du presse du 21/06/2021](#) + veille du 26/06/2021).

**32) Journée mondiale de la fonction publique du 23 juin.**

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/23-juin-journee-mondiale-de-la-fonction-publique> + veille du 26/06/2021).

**33) Des organisations syndicales s'interrogent sur le projet de codification du code du travail.**

(Source : [Article publié le 23 juin 2021 CGT](#) + veille du 26/06/2021).

**34) Le FIPHFP vient de lancer, via son dispositif territorial Handi-Pacte en Nouvelle Aquitaine, "la boîte à outils du correspondants handicap".**

(Source : <http://www.fiphfp.fr/> + [article](#) + veille du 26/06/2021).

**35) Article de la Gazette des communes : Un projet de décret relatif à la création d'emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet dans les collectivités est à l'ordre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 30 juin 2021.**

Ce projet de texte définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats, les conditions d'emploi ainsi que les conditions de nomination et d'avancement dans ces emplois. Il précise également le nombre maximal

d'emplois dans chaque collectivité territoriale. Ce projet de texte vise à établir une réelle transposition des carrières entre les cadres de l'État et ceux de la fonction publique territoriale.

(Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/> + [Publié le 21/06/2021](#) • Par Emeline Le Naour • + veille du 26/06/2021).