



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 24/06 au 08/07/2021

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

- ☞ 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
- ☞ Modalités d'application des nouvelles dispositions relatives à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique
- ☞ COVID 19 : Circulaire relative à la vaccination des fonctionnaires / FAQ mise à jour / Réactualisation du Protocole sanitaire au travail
- ☞ Maintien de l'application de la convention d'assurance-chômage du 14 avril 2017 jusqu'au 30/09/2021
- ☞ Le montant de l'allocation de retour à l'emploi augmente
- ☞ Guide ministériel et simulateur de calcul du supplément familial de traitement
- ☞ Pratique sportive à l'école
- ☞ Remboursement des mises à dispositions non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Pas d'obligation de définir de manière uniforme le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux exerçant les mêmes fonctions
- ☞ L'agent doit préciser ce qu'elle demande et à quel titre quand elle sollicite une protection fonctionnelle / L'employeur public n'a pas l'obligation d'examiner, sans demande expresse en ce sens, une protection fonctionnelle pour une plainte déposée
- ☞ Les CUI conclus par des employeurs publics restent de droit privé et relèvent du juge judiciaire comme les questions relatives aux allocations de chômage consécutives
- ☞ Sanction de mise à la retraite d'office bien fondée pour vol dans une déchetterie
- ☞ Sanction de mise à la retraite d'office bien fondée pour vol dans une déchetterie ☞ Censure par la CEDH d'un licenciement d'une contractuelle du ministère de l'éducation nationale turque pour avoir liké sur Facebook un article dénonçant des violences policières

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Pas de consultation possible directe du bulletin n° 3 du Casier judiciaire par l'employeur ou Pôle emploi
- ☞ L'emploi public de Directeur d'un SPIC non personnalisé peut être occupé par un fonctionnaire détaché au sein de la même collectivité
- ☞ Conditions limitatives de participation de fonctionnaires aux conseils de gestion des sociétés de production d'énergie renouvelable via le cumul d'activités
- ☞ Il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés principaux, comme des autres fonctionnaires territoriaux
- ☞ Date de notification d'un acte ou d'une décision en cas d'absence du destinataire
- ☞ Pas de situation d'inéligibilité ni d'incompatibilité entre un mandat de conseiller municipal et un emploi salarié dans l'EPCI-FP de la commune

➤ A lire et/ou à suivre :

- CSFPT : Avis favorable pour le projet de décret relatif au temps partiel pour raison thérapeutique / Avis défavorable pour le projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- Expérience concluante de la médiation préalable obligatoire (notamment dans la FPT par des CDG dans 6 départements).
- Amélie de MONTCHALIN assure une revalorisation du traitement des agents de catégorie C parmi d'autres mesures.
- Le Sénat a adopté, avec modifications, la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail examinée après engagement de la procédure accélérée (harcèlement sexuel, missions du médecin en santé du travail développées..)
- Le titre-restaurant, avantage social et économique du quotidien perçu comme incontournable par les salariés, est un levier de qualité de vie au travail / le plafond d'exonération à l'impôt sur le revenu de la contribution patronale à l'acquisition de titres-restaurant pourrait bientôt être porté à 7,50 € par titre jusqu'au 31 décembre 2022.
- La dernière édition du baromètre de l'Union nationale des missions locales (UNML), publié le 1er juillet 2021, révèle que 42% des jeunes suivis par une mission locale sont inquiets pour leur avenir.
- Quelles opportunités RH suite à la crise sanitaire ? (Etude IFOP).
- Expositions professionnelles aux pesticides et cancer de la prostate : l'Anses rend son premier rapport d'expertise pour la reconnaissance des maladies professionnelles.
- Le FIPHFP et l'Agefiph ont décidé de prolonger leurs aides exceptionnelles Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2021.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

🔗 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 :

1) Un décret 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.

(Source : [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#) + veille du 08/07/2021).

🔗 Modalités d'application des nouvelles dispositions relatives à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique :

2) Un décret fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Il définit les modalités de négociation des accords, notamment s'agissant de la demande à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance. Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés, suspendus et dénoncés.

(Source : [Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique](#) + veille du 24/06/2021).

☞ COVID 19 : Circulaire relative à la vaccination des fonctionnaires / FAQ mise à jour / Réactualisation du Protocole sanitaire au travail :

3) Afin d'encourager les agents publics à se faire vacciner ainsi que leurs enfants, la DGAFP a diffusé une circulaire, le 5 juillet 2021, permettant aux employeurs publics locaux d'accorder une autorisation spéciale d'absence dans trois cas :

- lorsque l'agent va se faire vacciner hors du service de médecine de prévention de rattachement ;
- en cas d'effets secondaires importants après la vaccination ;
- lorsqu'il accompagne ses enfants de plus de 12 ans se faire vacciner.

Le même jour, la DGCL a publié une note précisant que ladite circulaire était applicable également dans la territoriale.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/ASA-vaccination-covid19> + [circulaire](#), + <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/covid-19-toutes-nos-informations> + [Note d'information relative aux modalités d'octroi d'autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique territoriale pour la vaccination contre la Covid-19](#) + veille du 08/07/2021).

4) La FAQ DGAFP* a été mise à jour le 05/07/2021.

*Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) + [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 01 juin 2021\)](#) + veille du 08/07/2021).

5) Dans la cadre de la stratégie de réouverture liée à l'amélioration de la situation sanitaire, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été actualisé en vue de la quatrième étape du 30 juin 2021.

Les principales actualisations du protocole sanitaire en entreprise portent sur les points suivants :

- Fin des jauges dans la restauration collective ;
- Favoriser la vaccination des salariés en autorisant leur absence y compris sur leur temps de travail ;
- Suppression de la limitation à 25 personnes pour les moments de convivialité en extérieur, toujours dans le respect des gestes barrières ;
- Assouplissement des règles de co-voiturage.

Par ailleurs, les règles concernant le télétravail ne changent pas : c'est aux entreprises de définir un nombre minimal de jours de télétravail par semaine en lien avec les représentants des salariés. Le port du masque dans les espaces clos et partagés reste la règle.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/> + [Protocole](#) + veille du 08/07/2021).

☞ Maintien de l'application de la convention d'assurance-chômage du 14 avril 2017 jusqu'au 30/09/2021 :

6) Un décret maintient, jusqu'au 30 septembre 2021, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives au calcul de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation. Les dispositions suspendues par le juge des référés du Conseil d'Etat dans son ordonnance n° 452510 du 21 juin 2021 entreront en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

(Source : [Décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage](#) + veille du 08/07/2021).

☞ Le montant de l'allocation de retour à l'emploi augmente :

7) Les allocations d'assurance chômage versées aux demandeurs d'emploi augmentent de 0,6 % à partir du 1er juillet 2021. Cette revalorisation a été décidée par le Conseil d'administration de l'Unédic lors de sa réunion du 29 juin 2021. Le montant minimum de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (Are) passe ainsi à 29,56 € par jour contre 29,38 € auparavant.

(Source : <https://www.unedic.org/> + [page actualisée le 29 juin](#) ± veille du 08/07/2021).

☞ Guide ministériel et simulateur de calcul du supplément familial de traitement :

8) Afin d'assurer ainsi une application homogène du supplément familial de traitement au sein des trois versants de la fonction publique, la DGAFP diffuse un guide visant à décliner les différentes modalités d'attribution du SFT en fonction de la situation professionnelle et familiale des parents. En complément de ce guide, le CISIRH a conçu une calculatrice (sous deux formats : .ods et .xlsx) pour aider les gestionnaires RH dans l'instruction des demandes de versement du supplément familial de traitement (SFT) en fonction des situations familiales. Elle détermine, notamment dans les cas de garde alternée et de distinction entre allocataire et attributaire, le montant du SFT à verser au regard de la valeur exacte du point d'indice.

[Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#)

[Outil de calcul du SFT au format .ods](#)

[Outil de calcul du SFT au format .xlsx](#)

[Guide d'utilisation de l'outil de calcul du SFT](#)

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [page](#) ± veille du 08/07/2021).

☞ Pratique sportive à l'école :

9) Une circulaire du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports fait le point sur les nombreux dispositifs actuellement en vigueur en faveur de la pratique sportive à l'école et fixe des objectifs chiffrés. Cela a un impact sur les collectivités.

(Source : <https://www.education.gouv.fr/> + [Circulaire](#) ± veille du 08/07/2021).

☞ Remboursement des mises à dispositions non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

10) Une somme de 184 305,89 € est attribuée aux différentes organisations syndicales figurant sur la liste jointe en annexe, au titre du remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

(Source : [Arrêté du 16 juin 2021 relatif au remboursement des mises à dispositions non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) ± veille du **08/07/2021**).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Pas d'obligation de définir de manière uniforme le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux exerçant les mêmes fonctions :

11) Lorsqu'elle décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents de l'un de ses services, une collectivité territoriale est soumise à l'obligation de respecter les durées maximales et minimales du temps de travail et de repos figurant aux articles 1er et 3 du décret du 25 août 2000, mais n'est pas tenue de définir, de manière uniforme, à l'intérieur de ces limites, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux qui

exercent les mêmes fonctions.

Ces dispositions ne font, par suite, pas obstacle à ce que soient élaborés, dans le cadre des cycles de travail ainsi définis, des plannings individuels mensuels fixant les horaires des agents, ni à ce que soient déterminées des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier.

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 21/06/2021](#) + veille du 08/07/2021).

L'agent doit préciser ce qu'elle demande et à quel titre quand elle sollicite une protection fonctionnelle / L'employeur public n'a pas l'obligation d'examiner, sans demande expresse en ce sens, une protection fonctionnelle pour une plainte déposée :

12) Il ressort des termes mêmes de la demande de protection fonctionnelle présentée par Mme C... par courrier du 19 mars 2018, qu'elle n'a sollicité le bénéfice de cette protection que " aux fins de (lui) permettre d'assurer (sa) défense auprès du tribunal compétent suite à la plainte déposée le 19 octobre 2017 par M. D... au sujet de son enfant " c'est-à-dire en cas d'instance juridictionnelle engagée à la suite à cette plainte. Or, aucune action n'avait été intentée devant aucun tribunal à la date à laquelle la ville s'est prononcée, et celle-ci a pu dès lors rejeter cette demande comme prématurée.

Mme C... fait valoir que le maire aurait dû lui accorder la protection fonctionnelle également sur le fondement du IV de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, du fait de la " plainte en dénonciation calomnieuse" qu'elle a déposée à l'encontre de plusieurs de ses collègues auprès du parquet de Paris le 13 décembre 2017, il ressort là encore des termes mêmes de sa demande de protection fonctionnelle du 19 mars 2018, qu'elle n'avait sollicité le bénéfice de cette protection que pour l'instance juridictionnelle susceptible d'être introduite à la suite de la plainte du père de l'enfant, sans faire alors état de la plainte pour diffamation déposée par elle-même à l'encontre de ses collègues, la circonstance qu'elle ait joint, parmi d'autres documents, cette plainte à sa demande ne permettant pas de considérer que celle-ci était présentée également sur ce fondement. Dans ces conditions, elle n'est pas fondée à soutenir que la protection fonctionnelle aurait dû lui être accordée en raison de cette procédure intentée par elle.

(Source : [CAA de PARIS, 6ème chambre, 19/03/2021, 20PA01082](#) + veille du 08/07/2021).

Les CUI conclus par des employeurs publics restent de droit privé et relèvent du juge judiciaire comme les questions relatives aux allocations de chômage consécutives :

13) En vertu des dispositions combinées des articles L. 5134-19-3 et L. 5134-24 du code du travail, les contrats uniques d'insertion conclus par des collectivités publiques sont des contrats de droit privé. En conséquence, les litiges nés à propos de la conclusion, de l'exécution, de la rupture ou de l'échéance de ces contrats relèvent de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

Il en va de même des litiges relatifs à l'indemnisation du chômage consécutif à cette rupture ou à cette échéance, alors même que l'employeur n'a pas adhéré, sur le fondement de l'article L. 5424-2 du code du travail, au régime particulier d'assurance chômage prévu par l'article L. 5422-13 du même code.

(Source : [Conseil d'État, 3ème chambre, 04/06/2021, 433433](#) + veille du 01/07/2021).

Cas où la suppression d'un emploi pour déclasser un agent qui a alerté d'une façon non appréciée par le Maire une situation de violence entre enfants dans un centre de loisir révèle un harcèlement moral :

14)

- Alerte par l'agent d'une situation de violence entre enfants : « M. D..., attaché principal, a été recruté par la commune à compter du 1er janvier 2013, pour exercer les fonctions de responsable des affaires

scolaires au sein de la Maison de la famille. Le 2 mai 2013, l'adjointe au chef de service de la Maison de la famille l'a informé qu'un parent d'élève lui avait signalé que son enfant avait été victime de violences à caractère sexuel de la part de certains de ses camarades et qu'au vu de la gravité de ces violences et de leur caractère répété, l'intéressé avait décidé de ne plus confier son enfant au centre de loisirs et découvertes. M. D... a, par courriel du même jour, immédiatement informé sa hiérarchie directe ainsi que le responsable administratif de la Maison de la famille, la personne responsable périscolaire à l'origine de cette information étant en copie de son courriel. En réponse, le maire de la commune lui a reproché d'avoir mis en copie ces deux responsables du secteur enfance et l'a sévèrement critiqué aux motifs qu'il n'avait pas fait preuve d'une attitude raisonnée à l'égard de cet incident et qu'il avait exprimé son avis sur les faits portés à sa connaissance et sur les mesures éventuelles qui pouvaient être prises ».

- Mesure prise par le Maire : Par une délibération du 12 mai 2014, le conseil municipal a décidé de modifier le tableau des effectifs de la commune et de supprimer l'emploi de chef de service des affaires scolaires occupé par M. D.... En conséquence de cette délibération, par trois arrêtés du 30 juin 2014, le maire a placé M. D... en surnombre et a supprimé sa prime de fonctions et de résultats ainsi que la nouvelle bonification indiciaire qui lui avait été attribuée.

- = Harcèlement moral justifiant des dommages et intérêts : En supprimant le poste occupé par M. D..., la délibération du 12 mai 2014 a été à l'origine d'un déclassement professionnel que la commune de Nogent-sur-Marne ne peut justifier alors que ce poste avait été créé à peine dix-huit mois auparavant. En revanche, il résulte des éléments produits au dossier, notamment eu égard à la teneur du courrier du maire en date du 2 mai 2013 et de l'avis défavorable à la suppression dudit poste émis par la commission administrative paritaire, que ce déclassement professionnel résulte de la volonté délibérée du maire de voir M. D... quitter au plus vite les effectifs de la commune y compris en ne lui proposant que des postes ne comportant aucune fonction d'encadrement, avec un régime indemnitaire sensiblement inférieur à celui qui s'appliquait à sa situation. Dans ces conditions, M. D... est fondé à soutenir qu'en raison de sa mise à l'isolement, de l'atteinte à sa dignité qui en a résulté et de la dégradation de ses conditions de travail ainsi que son état de santé que cette situation a engendré, il a été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral en méconnaissance des dispositions de l'article 6 quinquies de la loi du 3 juillet 1983, de nature à justifier la réparation du préjudice moral qu'il a subi, ledit préjudice devant être fixé à la somme de 7 000 euros.

(Source : [CAA de PARIS, 2ème chambre, 09/06/2021, 20PA00074](#) + veille du 01/07/2021).

☞ Sanction de mise à la retraite d'office bien fondée pour vol dans une déchetterie :

15) Eu égard à la nature des faits reprochés à un adjoint technique territorial et à leur ampleur (il a placé ces batteries (qui sont des matériaux à haute valeur marchande et qui devaient être valorisées dans un lieu destiné à en faciliter le vol par lui-même ou par d'autres personnes extérieures et qu'il a ainsi joué un rôle dans l'organisation d'un trafic.) , **et bien que cet agent bénéficie d'une ancienneté dans ses fonctions, en prononçant la sanction de mise à la retraite d'office de cet agent né en 1957, le président du syndicat n'a pas entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.**

Ces faits ont été établis des images des enregistrements de vidéosurveillance du pôle de recyclage visionnés en raison d'un grand nombre de vols détectés.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que M. C..., qui était informé par le règlement intérieur et des rappels de sa hiérarchie que ce comportement était interdit, se rendait sur le site de la déchetterie pendant ses jours de repos nuisant ainsi au fonctionnement du service. De même, l'exploitation de la vidéosurveillance a permis de démontrer que M. C... remettait à des tiers des objets déposés par les usagers et appartenant au SMICVAL, tel qu'un plafonnier. Enfin, il n'est pas davantage contesté que les images de vidéosurveillance qui ont été visionnées les 8 et 11 février 2017, montrent que M. C... a laissé entrer sur le site des usagers qu'il n'a ni enregistré ni guidés ni surveillé en méconnaissance des missions de l'agent valoriste telles que récapitulées dans la fiche de poste et des consignes de travail que le requérant a contresignées le 27 mai 2016. Ces agissements constituent un manquement grave à l'obligation de probité et au devoir d'obéissance attendus d'un fonctionnaire.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 08/03/2021, 19BX01550](#) + veille du 08/07/2021).

☞ Censure par la CEDH d'un licenciement d'une contractuelle du ministère de

l'éducation nationale turque pour avoir liké sur Facebook un article dénonçant des violences policières :

16) Une employée contractuelle du ministère de l'éducation nationale avait été licenciée sans indemnités pour avoir apposé la mention « j'aime » sur des contenus en ligne sur Facebook, marquant ainsi son adhésion à ces publications dénonçant des violences policières. la Cour Européenne des droits de l'homme conclut à l'unanimité à la violation de l'article 10, § 2, en ce qu'elle ne constatait pas « de rapport de proportionnalité raisonnable entre l'ingérence dans l'exercice du droit de la requérante à la liberté d'expression et le but légitime poursuivi » (§ 55), faute pour les autorités de s'être fondées sur des éléments suffisants et pertinents pour justifier un tel licenciement.

(Source : [Cour européenne des droits de l'homme, 2e section, 15 Juin 2021 – n° 35786/19](#) + veille du 08/07/2021).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Pas de consultation possible directe du bulletin n° 3 du Casier judiciaire par l'employeur ou Pôle emploi :

17) Le bulletin n° 1 est, pour l'essentiel, délivré à la demande des autorités judiciaires en charge de procédures pénales. Il n'est remis qu'à ces dernières.

Le bulletin n° 2 est délivré, à leur demande, à des administrations et des organismes de droit privé ou public, pour des finalités précises déterminées par la loi ou le règlement. On peut, à titre d'exemple, citer les administrations chargées de la protection de l'enfance qui disposent d'un tel bulletin pour contrôler les activités en contact avec des mineurs. L'obtention d'un tel type de bulletin n'est donc pas autorisée dans le cadre d'un processus classique de recrutement professionnel [Il y a des cas particuliers].

Le bulletin qui est parfois demandé par l'employeur à un futur collaborateur est donc le bulletin n° 3. Il ne peut être obtenu que par la personne qu'il concerne et ne lui est remis qu'à elle seule. En aucun cas, une telle demande ne peut être effectuée pour son compte par un tiers, fût-il son futur employeur ou Pôle Emploi (article R.82 du code de procédure pénale).

En effet, s'agissant d'informations et de données personnelles, il est d'importance que les demandeurs accomplissent eux-mêmes cette démarche afin de disposer de leur bulletin n° 3 et de son utilisation. Il n'est donc pas possible d'envisager qu'un tiers, Pôle Emploi par exemple, effectue, même de manière automatisée, une demande de bulletin n° 3 pour le compte des personnes désireuses de s'inscrire sur ses listes. Par ailleurs, depuis septembre 2018, la demande et la réception (dans la très grande majorité des cas) des bulletins n° 3 est rapide, automatisée et gratuite, permettant l'obtention, le plus souvent en quelques minutes, du document demandé et ce en remplissant les informations nécessaires sur le site internet WEB B3. Il est toujours possible d'obtenir dans des délais raisonnables un tel document en adressant un courrier au Casier judiciaire national situé à Nantes.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°23241 de M. SOMON du 01/07/2021 ; [lien](#)).

☞ L'emploi public de Directeur d'un SPIC non personnalisé peut être occupé par un fonctionnaire détaché au sein de la même collectivité :

18) S'il constitue un emploi public, l'emploi de directeur d'une régie chargée de l'exploitation d'un service public industriel et commercial (SPIC) ne relève pas du statut de la fonction publique territoriale fixé par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le poste de directeur ne peut donc être assuré que par un contractuel de droit public ou par un fonctionnaire en position de détachement. Le détachement peut désormais être autorisé au sein d'une même collectivité ou d'un même établissement, dans la mesure où ses conditions légales sont réunies, qu'il s'agisse de collectivités et les groupements de plus ou moins de 3500 habitants.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°21713 de M. NICOLAY du 24/06/2021 ; [lien](#)).

☞ Conditions limitatives de participation de fonctionnaires aux conseils de gestion des sociétés de production d'énergie renouvelable via le cumul d'activités :

19) les fonctions d'administrateur d'une société anonyme constituent une activité privée lucrative qu'un conseiller principal d'éducation ne peut pas cumuler avec sa fonction publique (CE, 15 déc. 2000, min. Éduc. nat. c/ G).

Les centrales villageoises sont des sociétés locales, nécessairement des SAS (Société par Actions Simplifiée) ou des SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif), qui ont pour but de développer les énergies renouvelables sur un territoire précis, en associant citoyens, collectivités et entreprises locales. L'objectif affiché par le réseau des centrales villageoises est de présenter des projets financiers équilibrés et permettant une rémunération des fonds propres de 3 % en moyenne sur 20 ans. Participer aux conseils de gestion des sociétés de production d'énergie renouvelable de type « centrales villageoises » implique d'être engagé dans la gouvernance du projet et d'influer sur les décisions. C'est une activité distincte au-delà de la simple participation financière. La jurisprudence considère que le cumul est effectif lorsque, juridiquement, l'agent perçoit des rémunérations liées à des activités distinctes (CE, 12 juin 1998, n° 181959, D. : JurisData n° 1998-050672).

Certaines exceptions au principe de non-cumul des rémunérations ont néanmoins été prévues par le législateur, permettant aux fonctionnaires de faire preuve, dans des conditions déterminées, d'une certaine polyvalence :

- D'une part, le cumul avec une activité privée lucrative est possible sous réserve de faire l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions, en ce qui concerne notamment le cumul d'activités du fonctionnaire occupant un emploi permanent à temps non-complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail (article 25 septies, II 2°).

- D'autre part, le fonctionnaire peut demander l'autorisation à l'autorité hiérarchique dont il relève d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative (article 25 septies, III). L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise. Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 08975 de M. GONTARD du 24/06/2021 ; [lien](#)).

☞ Il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés principaux, comme des autres fonctionnaires territoriaux :

20) Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés principaux, comme des autres fonctionnaires territoriaux :

Le recrutement des attachés principaux est conditionné au respect du seuil démographique, fixé par les dispositions de l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987, portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux : « Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants. » Ce dispositif de seuil démographique répond à plusieurs objectifs. Tout d'abord, il permet de s'assurer que les fonctionnaires sont recrutés pour occuper des fonctions en adéquation avec le niveau de leur grade. Ensuite, il garantit une homologie, facteur de mobilité, entre les niveaux des responsabilités exercées par les fonctionnaires de grade équivalent au sein des différentes fonctions publiques. A cet égard, on peut noter qu'une commune de cette taille comprend en moyenne 15 agents, dont un seul de catégorie A. Un assouplissement ou une remise en cause de ces dispositions serait de nature à produire une inflation injustifiée du niveau des emplois au sein des petites structures. En outre, il ne paraîtrait pas plus pertinent de prendre comme critère le budget de la collectivité, alors que les autres critères de création des grades, pour les attachés hors classe et les administrateurs, sont aussi basés sur la population, avec respectivement des seuils de 10 000 et 40 000 habitants.

Date de notification d'un acte ou d'une décision en cas d'absence du destinataire :

21) En tout état de cause, le développement des procédures par voie dématérialisée devrait indéniablement faciliter les échanges avec les administrés, y compris s'agissant de cette problématique relative à la notification des décisions. Certains textes particuliers le prévoient.

Les actes administratifs sont portés à la connaissance de leurs destinataires et des tiers par des procédés de publicité qui correspondent soit à une publication, soit à une notification. Ces conditions de publicité de l'acte affectent sa date d'entrée en vigueur et le délai de recours contentieux. La preuve de la date de la publication ou de la notification d'un acte incombe à l'administration (CE, 23 sept. 1987, ministre du travail c/ Sté « Ambulances 2000). S'agissant plus particulièrement des actes individuels, la méthode de notification la plus classique consiste en l'envoi d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Souvent exigée par les textes, cette méthode garantit, en effet, la remise de la décision à son destinataire et procure, grâce à l'avis de réception retourné à l'expéditeur, une preuve de la notification (CE 15 nov. 2019, Ministre de l'Action et des comptes publics, n° 420509). Dans cette hypothèse, la date effective de notification est alors celle de la présentation à l'intéressé du courrier, même dans le cas où il est refusé par ce dernier (CE 10 février 1975, Delle Vivaudou, Lebon 101). En cas d'absence, l'intéressé dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter du lendemain du jour de dépôt de l'avis de passage pour récupérer le pli (article 3.2.8 des conditions générales de vente applicables aux prestations courrier-colis). Si le courrier est retiré dans ce délai, la date de notification retenue est alors celle du retrait du pli (CE, 2 mai 1980, Ibazizene ; CE, 14 novembre 2005, Bensalem). A défaut pour le destinataire de l'avoir récupéré dans ce délai de quinze jours, le courrier est alors renvoyé à son expéditeur. Dans cette situation, la date de notification retenue est celle du dépôt de l'avis de passage par le service postal lors de la présentation au domicile (CE, 24 avril 2012, Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, n° 341146). Ce dispositif de notification apparaît comme un compromis équilibré dans la mesure où il permet de se prémunir contre les éventuelles pratiques qui consisteraient à s'abstenir volontairement de venir retirer le courrier tout en laissant, dans le même temps, un délai suffisant et raisonnable aux administrés réellement placés dans une situation d'indisponibilité pour venir récupérer un courrier. Dans le cas où la réglementation prévoit un délai d'instruction - comme c'est le cas en matière de déclaration préalable - le Conseil d'Etat a jugé qu'il incombe alors à l'administration, lorsque sa décision est parvenue au pétitionnaire après l'expiration de ce délai, d'établir la date à laquelle le pli accompagnant sa décision a régulièrement fait l'objet d'une première présentation à l'adresse de l'intéressé avant l'expiration du délai d'instruction. Cette preuve peut résulter des mentions précises, claires et concordantes figurant sur les documents, le cas échéant électroniques, remis à l'expéditeur conformément à la réglementation postale. Elle peut également résulter d'une attestation circonstanciée du prestataire ou d'autres éléments de preuve établissant que le courrier a bien été présenté au destinataire dans les délais légaux (CE, 29 janvier 2014, Commune de Soignolles-en-Brie, n° 352808). Ainsi, le fait de se fonder, dans cette hypothèse, sur la date de première présentation du pli permet de neutraliser le comportement du demandeur tenté de retarder la remise effective du courrier.

Pas de situation d'inéligibilité ni d'incompatibilité entre un mandat de conseiller municipal et un emploi salarié dans l'EPCI-FP de la commune :

22) Il n'y a pas de situation d'inéligibilité ni d'incompatibilité entre un mandat de conseiller municipal et un emploi salarié dans l'EPCI-FP de la commune, dès lors qu'il ne s'agit pas de l'un des postes à responsabilité mentionnés à l'article L. 231 du code électoral.

Le Gouvernement ne prévoit pas pour le moment de modifier les régimes des inéligibilités et des incompatibilités. Il appartiendra au Parlement de s'interroger, le cas échéant à l'occasion lors d'une réflexion plus globale à propos du régime des inéligibilités et incompatibilités au mandat de conseiller municipal, sur l'opportunité de rendre le mandat de conseiller municipal incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale dans l'une de ses communes membres, ce au regard des difficultés éventuellement constatées sur le terrain du fait de ces situations actuellement permises par le droit.

23) Le projet de décret relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la FPT a reçu un avis favorable. Ce texte fixe, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Il détermine ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.

Tel n'est pas le cas du projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui a reçu un avis unanimement défavorable des organisations syndicales. Ce texte fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois et les conditions d'emploi. Ce texte sera donc représenté à nouveau au CSFPT. Le seuil de 80 00 habitants retenu pour créer ce type d'emploi et la disposition qui conditionnerait l'accès aux missions d'expertise ou de conduite de projet à l'acceptation d'un emploi fonctionnel pose question aux organisations syndicales.

(Source : <https://www.csfpt.org/communiqués-presse>; [Communiqué de presse du 30 juin 2021](#) + veille du 08/07/2021).

24) La médiation préalable obligatoire (notamment dans la FPT par des CDG dans 6 départements), une expérimentation réussie selon un article de la gazette des communes... Le délégué est perçu comme « plus à l'écoute que l'organisme mis en cause, prenant mieux en compte les arguments et les besoins du réclamant ». Interrogés sur ce qu'ils retirent de cette démarche, 37 % des réclamants considèrent qu'elle leur a permis de « mieux comprendre la décision de l'organisme avec laquelle ils n'étaient pas d'accord ». Et si la médiation avait surtout comme vocation de mieux communiquer avec l'utilisateur ?

(Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/>; Publié le 30/06/2021 • Par Brigitte Menguy + Veille du 08/07/2021).

25) Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique, Amélie de MONTCHALIN, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a présidé la conférence sur les perspectives salariales dans la fonction publique en présence des neuf organisations syndicales de la fonction publique et des représentants des employeurs publics.

Première priorité : les bas salaires.

La revalorisation du traitement des agents de catégorie C au niveau du SMIC, décidée par le gouvernement en avril 2021 au profit de 381 000 agents, sera prolongée en 2022. Cette augmentation sera accompagnée dès le 1er janvier 2022 de mesures permettant une progression plus rapide en début de carrière ainsi que d'une bonification d'ancienneté d'un an pour tous les agents de catégorie C.

Deuxième priorité : l'équité - égalité entre les ministères, équité territoriale et égalité entre les femmes et les hommes.

Le principe « à travail égal, salaire égal » doit trouver sa pleine application dans la fonction publique. Un effort inédit de 130 millions d'euros sera consacré en 2022 à la réduction des écarts salariaux entre les ministères, afin de mettre fin à certaines situations injustes et favoriser les mobilités. En particulier, les agents appartenant à la filière administrative, très largement composée - toutes catégories confondues - de femmes, bénéficieront de ces augmentations. Cela pourra représenter par exemple 160 euros d'augmentation mensuelle pour un agent de catégorie B. Pour objectiver et mettre fin à terme aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes, un baromètre des inégalités salariales dans la fonction publique sera mis en place.

Troisième priorité : redonner des perspectives de carrière

La montée en compétences est le vrai moteur de la progression salariale. Amélie de MONTCHALIN souhaite réaffirmer le contrat social fondateur de la fonction publique qui garantit à tous les fonctionnaires des perspectives d'évolution.

En complément des plans de requalification engagés depuis 2017, plus de 10 000 agents de l'État de catégorie B et C bénéficieront en 2022 d'une promotion de grade, en particulier dans les filières les plus féminisées. Les agents promus après un concours verront leur rémunération intégralement maintenue pendant toute la durée de leur préparation et de leur scolarité. Enfin, une prime annuelle de 500 euros sera

versée aux maîtres d'apprentissage qui participent à la transmission des compétences...»

(Source : <https://www.transformation.gouv.fr/> + [Support](#) + Veille du 25/06/2021).

26) Le Sénat a adopté, avec modifications, la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail examinée après engagement de la procédure accélérée.

Les sénateurs ont adopté notamment des amendements afin de :

- s'agissant de la **lutte contre le harcèlement sexuel**, modifier la définition du harcèlement sexuel dans le code du travail, en prévoyant qu'il est matérialisé lorsqu'il est subi par la victime, et non lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs (art. 1er) ;
- inclure au sein des missions des services de santé au travail la contribution aux actions de sensibilisation aux violences conjugales et/ou sexuelles (art. 4) ;
- ajouter explicitement les services de santé au travail à la liste des acteurs mettant en œuvre la politique de santé mentale (art. 5) ;
- prévoir la possibilité d'inclure un service de chargés de mission prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi au sein des services de prévention et de santé au travail (art. 8) ;
- instituer une date butoir pour le versement d'une partie du dossier médical en santé au travail au sein du volet "santé au travail" du dossier médical partagé, fixée au plus tard au 1er janvier 2024 (art. 12) ;
- rétablir l'article prévoyant la fixation par décret des modalités de suivi des travailleurs aux emplois identiques auprès de plusieurs employeurs (rétablissant l'article 17 bis) ;
- organiser la protection de la santé des salariés des particuliers employeurs, sans préjuger à ce stade ni du type de cotisation ni des modalités de prise en charge des salariés dans les territoires (art. 17 ter) ;
- fixer au 1er janvier 2023 la date butoir d'entrée en vigueur de l'article 21 relatif à la création du Médecins Praticiens Correspondants (MPC) (art. 21) ;
- poser une date butoir, fixée au 1er juillet 2022, à la mise en œuvre des obligations de formation des infirmiers de santé au travail (- art. 23) ;

(Source : <http://www.senat.fr/> + [dossier législatif](#) + veille du 08/07/2021).

27) Le titre-restaurant, avantage social et économique du quotidien perçu comme incontournable par les salariés, est un levier de qualité de vie au travail :

- 82% d'entre eux affirment qu'il constitue un élément de la qualité de vie au travail,
- 72% qu'il permet de se sentir mieux au travail.

Pour les salariés, bénéficier de titres-restaurant permet de favoriser le sentiment de reconnaissance et d'engagement, d'alimenter le dialogue et de soutenir la cohésion sociale au sein de l'entreprise, enfin de déconnecter recharger les batteries.

Les titres-restaurant sont une garantie d'une pause déjeuner de qualité, propice au mieux manger ensemble : les déjeuners des bénéficiaires par rapport aux non bénéficiaires sont : plus longs, plus conviviaux, plus propices à l'échange et à la détente et plus complets (entrée, plat, dessert).

A noter : Le projet de loi de finances pour 2021 prévoit que le plafond d'exonération à l'impôt sur le revenu de la contribution patronale à l'acquisition de titres-restaurant est porté à 7,50 € par titre jusqu'au 31 décembre 2022 (art. 1er A complétant l'article 81 du code général des impôts).

(Source : <https://www.credoc.fr/> + [article](#) + <http://www.senat.fr/leg/tas20-132.pdf> + veille du 08/07/2021).

28) La dernière édition du baromètre de l'Union nationale des missions locales (UNML), publié le 1er juillet 2021, révèle que 42% des jeunes suivis par une mission locale sont inquiets pour leur avenir (1). Ils n'étaient que 33% dans cette situation en juin 2020 selon la même enquête réalisée à la sortie du premier confinement.

Les raisons de cette inquiétude n'ont pas varié d'une année sur l'autre : plus des trois quarts des répondants (77,7%) craignent de ne pas trouver d'emploi à cause de la crise, un peu moins de la moitié (43,2%) a perdu confiance en soi et un quart indique que leur projet a échoué. Alors que les entreprises se lamentent de ne pas trouver de candidats aux offres d'emploi qu'elles diffusent, plus de la moitié des jeunes interrogés par l'UNML (57,9%) indiquent avoir des difficultés à trouver un emploi. C'est d'ailleurs essentiellement pour cela qu'ils poussent la porte d'une mission locale.

(Source : <https://www.banquedesterritoires.fr/>; [Publié le 6 juillet 2021 par F.P. / JGPmedia pour Localtis](#) + veille du 08/07/2021).

29) Quelles opportunités RH suite à la crise sanitaire ? 58% des décideurs RH pensent que la crise du covid-19 va transformer durablement l'organisation du travail. Début 2020, le coronavirus a provoqué une crise sanitaire et économique sans précédent. Face à des situations difficilement envisageables jusqu'alors (confinements, mise à l'arrêt de secteurs entiers, télétravail généralisé, fermeture des écoles, ...), les entreprises ont dû s'adapter.

- Comment une telle crise transforme-t-elle le monde du travail ?
- Quelles opportunités, et quels risques, a-t-elle finalement révélés ?
- Quelles projections peuvent-être faites à moyen/long terme ?

500 décideurs RH interrogés un an après le début de la crise.

(Source : <https://www.ifop.com/> + [lien](#) + veille du 08/07/2021).

30) Expositions professionnelles aux pesticides et cancer de la prostate : l'Anses rend son premier rapport d'expertise pour la reconnaissance des maladies professionnelles.

(Source : <https://www.anses.fr/> + [Actualité du 02/07/2021](#) + veille du 08/07/2021).

31) Le FIPHFP et l'Agefiph ont décidé de prolonger leurs aides exceptionnelles Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2021 pour répondre à des besoins d'accompagnement toujours d'actualité du côté des employeurs, comme des travailleurs indépendants, des salariés, des agents et des demandeurs d'emploi handicapés.

(Source : <http://www.fiphfp.fr/Handi-Pacte> + veille du 08/07/2021).