



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 03 au 17/09/2021

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

- ☞ COVID 19 : Personnes vulnérables, circulaires, FAQ , note et guide ministériel de prévention
- ☞ Formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation concernant la laïcité et les valeurs de la République
- ☞ Fixation du montant de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé et de ses conditions de versement au bénéfice des agents civils et militaires de l'Etat
- ☞ Personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel
- ☞ Augmentation automatique du Smic le 1er octobre

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Suspension par un Tribunal Administratif de la généralisation de la demande du passe sanitaire aux agents communaux par le maire
- ☞ Selon le défenseur des droits, le placement en CMO au lieu d'en ASA covid 19 d'un agent, personne vulnérable, est une discrimination en raison de son état de santé
- ☞ Cas d'un droit aux allocations chômage avéré d'un agent qui a démissionné et qui malgré des recherches n'a pas retrouvé un travail plus de 121 jours après
- ☞ Pas de détachement possible sur un cadre d'emploi supérieur (hors reclassement)
- ☞ Pas de mesure de suspension pour insuffisance professionnelle
- ☞ Une affectation sur un autre emploi en raison d'un climat conflictuel, d'une nouvelle mission et relevant du cadre d'emplois de l'agent n'est pas une sanction déguisée
- ☞ L'audition en simultané des témoins notamment de ceux de l'administration devant le conseil de discipline entraîne l'annulation du licenciement pour insuffisance professionnelle que s'il y a eu privation effective de la garantie de la sincérité des témoignages
- ☞ Pas d'obligation de retranscrire dans l'intégralité les échanges tenus lors d'un entretien préalable à une sanction
- ☞ Le maintien des indemnités aux agents placés en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions ne respecte pas le principe de parité, selon une CAA (attente position du Conseil d'Etat)
- ☞ Un DGS ou un DGA ne peut être candidat aux élections des représentants du personnel au comité technique

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Bonification pour la retraite des policiers municipaux
- ☞ Formation et recrutement des secrétaires de mairie
- ☞ Prévention des conflits d'intérêts pour les élus locaux
- ☞ Pénurie des secrétaires de mairie dans les petites communes
- ☞ Valoriser les mandats électifs locaux par un avancement d'échelon et de grade dans la fonction publique
- ☞ Pas de révision du seuil démographique de recrutement des attachés hors classe
- ☞ Pas de révision du seuil démographique de 2 000 habitants de recrutement des directeurs des services sur un emploi fonctionnel
- ☞ Taux de nomination des femmes dirigeantes dans la fonction publique territoriale

- ☞ Statut des conservateurs de cimetières
- ☞ Accueil par les collectivités de personnes dans le cadre d'un travail d'intérêt général

➤ A lire et/ou à suivre :

- La collaboration entre l'Agefiph et l'Anact prend aujourd'hui une nouvelle dimension avec la signature d'une convention cadre nationale.
- Une étude du SNDGCT synthétise les expériences de collectivités et d'entreprises privées sur le télétravail.
- Entre 3 et 5% des TMS sont attribuables au travail sur écran ;
- 82 % des agents publics affirment avoir reçu leurs deux doses de vaccin contre le Covid-19.
- Dans un bilan de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, le Conseil d'État souhaiterait le généraliser pour les différends entre les agents territoriaux et leurs employeurs.
- À la demande de la commission des finances de l'Assemblée nationale, la Cour des comptes a enquêté sur la rémunération des agents publics en arrêt maladie.
- Améliorer les pratiques rédactionnelles de l'administration, c'est l'objectif de la grande consultation lancée par l'équipe sciences comportementales de la Direction interministérielle de la Transformation publique.
- La Commission d'accès aux documents administratifs relève, dans son rapport d'activités de 2020, que les collectivités ne jouent pas le jeu.
- Les métiers du grand âge sont des métiers essentiels et des métiers d'avenir.
- Le CNFPT propose un nouveau catalogue de formation sur la thématique « la transition écologique et le changement climatique ».
- Les bourses de l'emploi des CDG ont redécollé.
- L'épidémiologie des suicides en lien avec le travail demeure mal connue en France, malgré une importance grandissante de la problématique dans le débat public.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

☞ **COVID 19 : Personnes vulnérables, circulaires, FAQ , note et guide ministériel de prévention :**

1) Les conditions de reprise de l'activité professionnelle de personnes vulnérables susceptibles de développer des formes graves de Covid-19 ont été définies.

Elles font suite à un décret, pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 modifiée de finances rectificative pour 2020, qui prévoit la possibilité de placement en position d'activité partielle, à compter du 1er mai 2020, des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler à distance et considérés comme vulnérables, fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables susceptibles de développer des formes graves de la Covid-19..

(Source : [Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 – Légifrance](#) + <https://travail-emploi.gouv.fr/> + communiqué + communiqué de Ameli : [les personnes vulnérables doivent demander un nouveau certificat d'isolement](#) + Veille du 18/09/2021).

2) Les Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 a été mise à jour le 09/09/2021 pour tenir compte d'une circulaire du même jour relative à la situation des personnes vulnérables.

3) La DGCL a pris, elle, une note.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19>; [Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour le 30 août 2021) Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour le 9 septembre 2021) + [Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid-19](#) + [Note du 09 septembre 2021 relative aux modalités de prise](#)

4) Les règles concernant l'indemnisation des parents d'enfants testés positifs à la COVID 19 évoluent afin de tenir compte du changement des règles d'isolement, celui-ci n'étant plus obligatoire pour les personnes vaccinées ayant un résultat de test négatif.

Dès aujourd'hui, le parent d'un enfant déclaré COVID+ pourra bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, sans délai de carence, avec un complément employeur, et ce qu'il soit vacciné ou non. Cette indemnisation est ouverte à un seul des deux parents du foyer, lorsqu'il ne peut pas télétravailler.

Dans un premier temps, la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail et les indemnités journalières. Puis, d'ici un mois, les parents concernés pourront bénéficier d'indemnités journalières en déclarant directement leur arrêt de travail sur le téléservice declare.ameli.fr

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/> + [communiqué du 03/09/2021](#) + Veille du 17/09/2021).

5) Une nouvelle version du guide ministériel pour la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de Covid-19 ainsi qu'une fiche sur la mise en place du passe sanitaire ont été mises en ligne sur Alizé. Ces documents prennent en compte les nouvelles mesures applicables.

(Source : <https://www.economie.gouv.fr/> + [guide ministériel pour la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de Covid-19 + fiche sur la mise en place du passe sanitaire](#) + Veille du 17/09/2021).

☞ Formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation concernant la laïcité et les valeurs de la République :

6) Le cahier des charges relatif au continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation concernant la laïcité et les valeurs de la République est fixé conformément à l'annexe d'un arrêté. Les objectifs de la formation sont :

- L'acquisition d'une culture professionnelle autour de la transmission des principes et valeurs de la République, de leurs enjeux et de leurs modalités est adossée au référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 1er juillet 2013).
- S'approprier les principes et les valeurs de la République et leur lien avec l'Ecole
- Connaître les principes de la vie démocratique ainsi que les valeurs de la République et leur caractère universel. Comprendre en quoi et pourquoi la France est une République " indivisible, laïque démocratique et sociale ". Connaître les symboles de la République et leur signification.
- Transmettre les principes et les valeurs de la République dans le cadre scolaire
- Faire respecter les principes et valeurs de la République dans le cadre scolaire

(Source : [Arrêté du 16 juillet 2021 fixant le cahier des charges relatif au continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation concernant la laïcité et les valeurs de la République](#) + veille du 18/09/2021).

☞ Fixation du montant de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé et de ses conditions de versement au bénéfice des agents civils et militaires de l'Etat :

7) Un décret fixe pour la fonction publique de l'Etat le champ d'application du dispositif de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé et définit les modalités de calcul du montant de remboursement. Il détermine également les modalités de versement et de contrôle de ce remboursement partiel.

(Source : [Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat](#) + veille du 18/09/2021).

☞ Personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel :

8) Une ordonnance définit les conditions de recrutement des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel ainsi que de déterminer leurs conditions d'emploi. L'article 1er fixe le cadre légal des conditions d'honorabilité auxquelles les encadrants du service national universel devront satisfaire. Ils ne pourront participer à la préparation et à l'encadrement des séjours de cohésion du service national universel qu'en l'absence de condamnation définitive pour crime ou délit mentionnés à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles, dans les conditions précisées par ce même article.

L'article 2 prévoit la création d'un congé spécial avec traitement pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, qui souhaitent accomplir une période d'activité en qualité de personnel encadrant du service national universel d'une durée maximale de soixante jours par année. Ce congé pourra être octroyé sous réserve des nécessités du service. L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est modifié pour adapter ce congé spécial avec traitement à la situation des agents contractuels territoriaux. L'article 2 permet, par ailleurs, le recours à la mise à disposition des administrations de l'Etat de personnels de droit privé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel. La durée cumulée totale des mises à disposition ne peut être supérieure à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

(Source : [Ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel](#) + veille du 18/09/2021).

☞ Augmentation automatique du Smic le 1^{er} octobre :

9) Le Smic augmentera d'environ 35 € brut par mois au 1er octobre 2021 en raison d'une hausse de l'inflation. L'indice des prix à la consommation des ménages (hors tabac) a augmenté de 2,2 % en août 2021 par rapport à novembre 2020, selon les chiffres publiés le 15 septembre 2021 par l'Insee. Actuellement à 1 554,58 € (brut mensuel) pour un temps plein, le Smic sera porté à 1 589,47 €. Le Smic horaire brut passera de 10,25 € à 10,48 €.

(Source : <https://www.service-public.fr/>; Publié le 15 septembre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) + veille du 18/09/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Suspension par un Tribunal Administratif de la généralisation de la demande du passe sanitaire aux agents communaux par le maire :

10) En exigeant les informations et justificatifs concernant leur éventuelle vaccination ou leur situation au regard de la contamination par la covid19, de la part des agents municipaux et aux agents du CCAS en méconnaissance des règles relatives à la présentation d'un « passe sanitaire », alors que ni sa qualité de responsable des services ou celle d'autorité de police administrative ni de prétendues circonstances locales ne l'y habilitait, le maire a porté une atteinte grave et manifestement illégale au droit des intéressés au respect de leur vie privée et à leur droit au travail.

Eu égard à l'ensemble de ces faits et éléments, qui révèlent l'existence d'une situation d'urgence au sens des dispositions citées au point 1, compte tenu de l'atteinte grave et immédiate N°2102866 6 portée aux conditions d'emploi des agents de la commune et du CCAS de Saint-Laurent-d'Aigouze et malgré l'objectif de santé publique poursuivi, il y a lieu en l'espèce d'ordonner la suspension de la mise en œuvre de la note de service du 31 août 2021 et la suppression dans le plus bref délai des données recueillies auprès de ces agents par l'autorité territoriale dans ce cadre.

(Source : [Ordonnance du Tribunal Administratif de Nîmes du 11/09/2021, N° 2102866](#) + veille du 17/09/2021).

☞ Selon le défenseur des droits, le placement en CMO au lieu d'en ASA covid 19 d'un agent, personne vulnérable, est une discrimination en raison de son état de santé :

11) Selon le défenseur des droits, est constitutif d'une discrimination en raison

de son état de santé le placement en congé de maladie ordinaire d'un agent dès lors qu'en tant que personne vulnérable, il aurait dû être placé en position d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour COVID-19 durant cette période et non pas en arrêt de travail pour maladie, ce qui a eu un impact sur sa rémunération.

(Source : <https://juridique.defenseurdesdroits.fr/> + [Décision du 26 août 2021 n° 2021-229](#) + veille du 17/09/2021).

☞ Cas d'un droit aux allocations chômage avéré d'un agent qui a démissionné et qui malgré des recherches n'a pas retrouvé un travail plus de 121 jours après :

12) Mme A... B... a exercé les fonctions d'attachée de presse auprès de la commune de Colmar du 1er décembre 2014 au 30 novembre 2017. Par courrier du 12 avril 2018, Mme B..., se prévalant d'être restée involontairement privée d'emploi, à compter du 2 avril 2018, plus de 121 jours après le terme de ce contrat, a demandé à la commune de lui verser des allocations d'aide au retour à l'emploi. Par une décision du 4 juillet 2018, le maire de Colmar a rejeté cette demande au motif que Mme B... avait volontairement quitté son emploi. Il résulte de l'ensemble des dispositions que les agents visés au 2° de l'article L. 5424-1 du code du travail ayant quitté volontairement leur emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre leur volonté, en dépit de démarches actives de recherche d'emploi, ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'ils satisfont à l'ensemble des conditions prévues aux a), b) et c) des stipulations du paragraphe 1 de l'accord précité..

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 05/07/2021, 429191](#)+ veille du 17/09/2021).

☞ Pas de détachement possible sur un cadre d'emploi supérieur (hors reclassement) :

13) Le corps des techniciens d'art, auquel appartenait légalement M. A..., relevait de la catégorie B et ne pouvait lui permettre de prétendre à un détachement dans le corps des ingénieurs des services culturels, de catégorie A. Cette différence de niveau hiérarchique faisait obstacle à son détachement à la DRAC Bourgogne-Franche-Comté en tant qu'ingénieur des services culturels comme à son intégration dans ce corps.

(Source : [CAA de LYON, 7ème chambre, 06/07/2020, 18LY04746, Inédit au recueil Lebon](#)+ veille du 17/09/2021).

☞ Pas de mesure de suspension pour insuffisance professionnelle :

14) Mme C..., bibliothécaire territoriale, a été recrutée par la commune de Saint-Egrève en janvier 2012 comme responsable de la bibliothèque municipale. Par arrêté portant " éloignement temporaire de Mme C... E... dans l'intérêt du service ", le maire de Saint-Egrève doit être regardé, compte tenu des effets de sa décision, comme ayant suspendu Mme C... de ses fonctions à compter du 12 mai 2017 et ce pour une durée maximale de quatre mois. Il n'est pas sérieusement contesté que la décision litigieuse est justifiée par la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle engagée par la commune le 5 mai 2017, ainsi que par l'intérêt du service qui s'attache à ce que Mme C... soit temporairement écartée de ses fonctions. En outre, la commune fait valoir que la mesure a été adoptée par le maire, à titre conservatoire, face à l'imminence d'un retour de l'agent au sein de la collectivité, suite à la fin de son congé de maladie d'une durée d'un an qui expirait en avril 2017 et pour garantir la sérénité nécessaire à l'action administrative. Toutefois, de tels motifs, qui relèvent de la seule insuffisance professionnelle de l'agent, ne sont pas au nombre des motifs de nature à justifier légalement une mesure de suspension, laquelle doit être motivée par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire qui par sa nature, sa gravité et son incidence sur le fonctionnement du service impose que l'agent concerné en soit écarté d'urgence. Par suite, en prononçant

à l'encontre de Mme C... une mesure de suspension fondée sur des motifs révélant uniquement une insuffisance professionnelle, le maire de la commune de Saint-Egrève a commis une erreur de droit.

(Source : [CAA de LYON, 3ème chambre, 13/07/2021, 19LY02559, Inédit au recueil Lebon](#) + veille du 18/09/2021).

☞ Une affectation sur un autre emploi en raison d'un climat conflictuel, d'une nouvelle mission et relevant du cadre d'emplois de l'agent n'est pas une sanction déguisée:

15) Le changement d'affectation de M. A... a été décidé dans l'intérêt du service en raison d'un climat conflictuel au sein du service. Par ailleurs, les fonctions de chargé de mission en matière de sécurité, nouvellement créées et sur lesquelles M. A... a été affecté, répondaient à un besoin du service notamment à la nécessité de coordonner l'action du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance. En outre, ces fonctions correspondent à celles que son cadre d'emploi lui donne vocation à exercer et ce changement d'affectation n'a pas d'incidence sur la rémunération de l'intéressé.

Par suite, et alors même que cette mutation a entraîné une diminution de ses responsabilités, M. A... n'est pas fondé à soutenir que la décision constituerait une sanction déguisée, prise en méconnaissance des règles applicables au contentieux disciplinaire, qu'il s'agisse de la consultation préalable de son dossier ou du respect d'une procédure contradictoire préalable. Par conséquent, il n'est pas fondé à soutenir que la décision de mutation d'office contestée aurait été prise en méconnaissance du droit à la communication du dossier individuel.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 07/04/2021, 18BX02370](#)+ veille du 17/09/2021).

☞ L'audition en simultané des témoins notamment de ceux de l'administration devant le conseil de discipline entraîne l'annulation du licenciement pour insuffisance professionnelle que s'il y a eu privation effective de la garantie de la sincérité des témoignages :

16) Au cours de la séance du conseil de discipline consulté sur la mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle, les témoins cités par l'administration, respectivement le secrétaire général et le directeur des ressources humaines, ont été appelés simultanément et ont témoigné en présence l'un de l'autre, en méconnaissance des dispositions. En jugeant que cette irrégularité avait, par elle-même, privé l'agent concerné d'une garantie, sans rechercher si, en l'espèce, cette méconnaissance avait, eu égard aux fonctions exercées par les témoins, à l'origine de leur citation et à la teneur de leurs propos, effectivement privé l'intéressé de la garantie qui s'attache à la sincérité des témoignages, la cour a entaché son arrêt d'une erreur de droit.

(Source : [Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 20/07/2021, 445843](#) + veille du 17/09/2021).

☞ Pas d'obligation de retranscrire dans l'intégralité les échanges tenus lors d'un entretien préalable à une sanction :

17) Aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige l'administration à retranscrire intégralement dans un compte-rendu les observations échangées avec l'agent lors de l'entretien qui s'est déroulé qui avait pour objet d'éclairer l'administration sur les faits reprochés à l'intéressé, alors qu'en tout état de cause, M. E... avait la faculté de procéder à des annotations manuscrites sur le compte-rendu synthétique de cet entretien avant de le signer.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 6ème chambre, 25/01/2021, 20MA01156](#) + veille du 03/09/2021).

☞ Le maintien des indemnités aux agents placés en congés de longue maladie, de

longue durée ou de grave maladie d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions ne respecte pas le principe de parité, selon une CAA (attente position du Conseil d'Etat)

:

18) Si l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale fixe elle-même le régime indemnitaire de ses agents, ce régime ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents. En outre, les indemnités accessoires qui cessent d'être versées à un fonctionnaire de l'Etat en congé de longue maladie ou de longue durée sont celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais. Aussi, en prévoyant le maintien des indemnités aux agents en congés de longue maladie ou longue durée d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions, la commune a créé au profit de ses agents un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat et a, ainsi, méconnu le principe de parité entre les fonctions publiques.

(Source : [CAA de PARIS, 4ème chambre, 09/04/2021, 20PA01766](#) + veille du 17/09/2021).

☞ Un DGS ou un DGA ne peut être candidat aux élections des représentants du personnel au comité technique :

19) Les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité technique, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur.

(Source : [Conseil d'Etat, 8ème - 3ème chambres réunies, 26/01/2021, 438733](#) + [CAA de NANTES, 4ème chambre, 02/07/2021, 21NT00230](#), Inédit au recueil Lebon+ veille du 18/09/2021).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Bonification pour la retraite des policiers municipaux :

20) La bonification dite du cinquième permet, sous conditions, de bénéficier d'une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs dans la limite de cinq années. Soumise à cotisations supplémentaires, elle est prise en compte dans le calcul des droits à retraite. Il s'agit d'un avantage de durée lié au métier, par définition propre à chaque corps ou cadre d'emplois, prenant la forme de bonifications de durée de services.

Le choix a été fait d'accroître progressivement les prérogatives dévolues aux agents territoriaux de la filière police municipale, à l'aune encore récemment de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés. Il n'en demeure pas moins que des différences notables subsistent avec les missions confiées aux policiers et gendarmes nationaux. À la différence des forces de sécurité intérieure compétentes sur l'ensemble du territoire, les policiers municipaux ne le sont que sur celui de leur commune, si le maire a institué une police municipale. Par ailleurs, les missions de la police municipale sont circonscrites à un champ d'intervention strictement défini par le législateur (article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales). L'article L. 511-1 du code de sécurité intérieure dispose également que « sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et de la gendarmerie nationale, les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques ». Les policiers municipaux ne détiennent pas, notamment, de compétence en matière de maintien de l'ordre qui relève de la seule compétence de la police et de la gendarmerie nationales. Ainsi, les sujétions des policiers municipaux ne peuvent pas être assimilées à celles des corps actifs de la fonction publique d'Etat affectés à la sécurité publique pour prétendre au bénéfice de la bonification du cinquième. Plus généralement, cette question ne peut être dissociée des orientations générales prises en matière de retraite et de pénibilité. Aussi, elle ne manquera pas d'être examinée dans le cadre de la reprise des réflexions engagées par le Gouvernement en ce qui concerne la réforme des retraites. .

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 23181 de M. GUILLOTIN du 02/09/2021 ; [lien](#)).

☞ Formation et recrutement des secrétaires de mairie :

21) Les termes de secrétaire de mairie recouvrent à la fois un cadre d'emplois (secrétaires de mairie) et la fonction communément appelée « secrétaire de la mairie » exercée par des fonctionnaires territoriaux quel que soit leur cadre d'emplois. La question de la revalorisation des métiers de secrétaire de mairie des petites collectivités revêt donc des réalités multiples en fonction du cadre d'emplois des agents qui exercent la fonction.

Le décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux et le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie a organisé l'intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux et la mise en extinction progressive du cadre d'emplois des secrétaires de mairie. Au sein des communes de moins de 2 000 habitants, les postes de secrétaires de mairie sont occupés majoritairement par des adjoints administratifs et des rédacteurs territoriaux. Les secrétaires de mairie peuvent y percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) d'une valeur de 15 points. Ils bénéficient également d'une réduction d'ancienneté pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux dans le cadre de la promotion interne au choix et de conditions spécifiques de reclassement. Par ailleurs, le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale offre la possibilité aux employeurs territoriaux de définir une politique indemnitaire permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce métier. Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres des cadres d'emplois des attachés et des secrétaires de mairie s'élève à 42 600 euros. Les plafonds s'appliquant à ceux pouvant être versés aux membres des cadres d'emplois des rédacteurs et des adjoints administratifs, s'élèvent respectivement à 19 860 euros et 12 600 euros. En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale propose aux agents souhaitant acquérir ou actualiser leurs compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de la fonction de secrétaire de mairie de multiples formations. Enfin, le Gouvernement, en lien avec les employeurs territoriaux, conduit une réflexion sur le métier de secrétaire de mairie notamment pour en renforcer l'attractivité.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 23009 de M. JANSSENS du 02/09/2021 ; [lien](#)).

👉 Prévention des conflits d'intérêts pour les élus locaux :

22) Le législateur a entendu prévenir les conflits d'intérêts par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. En application de l'article 1er de cette loi, les personnes titulaires d'un mandat électif local ainsi que celles chargées d'une mission de service public sont ainsi tenues d'exercer leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité et de veiller à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts.

L'article 2 de cette loi prévoit une obligation particulière d'abstention pour les exécutifs locaux et les personnes chargées d'une mission de service public ayant une délégation de signature, dans « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ». L'obligation posée par cet article 2 et précisée par le décret n° 2014-90 du 30 janvier 2014 ne s'applique toutefois pas aux membres des assemblées délibérantes qui ne sont pas titulaires d'une fonction élective ou d'une délégation de signature. Par ailleurs, en application de l'article L. 2131-11 du code général des collectivités territoriales (CGCT), sont illégales les délibérations auxquelles ont pris part un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire qui en fait l'objet. La notion de conseillers « intéressés à l'affaire » qui entraîne l'annulation de l'acte ne recouvre toutefois pas l'ensemble des situations de conflit d'intérêts au sens de la loi du 11 octobre 2013. En effet, la jurisprudence administrative ne retient l'illégalité de la délibération que si l'élu intéressé à l'affaire a un intérêt qui ne se confond pas avec ceux de la généralité des habitants (Conseil d'État, décision n° 387308 du 12 octobre 2016 ; décision n° 410714 du 11 juillet 2019). Le juge recherche également si l'élu a été en mesure d'exercer une influence sur la délibération (Conseil d'État, décision n° 387308 du 12 octobre 2016). Ainsi, dans les faits, les cas d'annulation de délibérations pour conflits d'intérêts apparaissent résiduels. S'agissant des règles de quorum, les membres d'un organe délibérant ne peuvent en effet valablement tenir séance que si un quorum est atteint. Il est fixé à la majorité des membres en exercice de l'organe délibérant (article L. 2121-17 du CGCT pour le conseil municipal, article L. 3121-14 pour le conseil départemental et article L. 4132-13 pour le conseil régional). La jurisprudence précise, de manière constante, que le quorum s'apprécie lors de la mise en discussion de chaque délibération (CE, 22 mai 1896, Commune de la Teste-de-Buch, Lebon 410 ; CE, 26 mars 1915, Canet, Lebon 100 ; CE, 4 févr. 1921, Roy, Lebon 129 ; CE, 15 févr. 1929, Bessiat et Hugon, Lebon 191 ; CE, 30 oct. 1931, Margangeli, Lebon 926 ; TA Rouen, 7 juill. 1992, Dubois ; CAA Nancy, 1er avril 2010, Jean-Luc A., req. n° 09NC01131). En application de l'article L. 2131-11 du CGCT, applicable aux conseils municipaux et transposable aux conseillers départementaux et régionaux, les conseillers municipaux doivent s'abstenir de participer à l'examen de l'affaire à laquelle ils sont intéressés. Qu'ils se retirent physiquement ou non de la séance, ils ne doivent pas être pris en compte pour le calcul du quorum (CE, ssr, 19 janvier 1983, Chauré, n° 33241). Si le quorum n'est pas atteint compte tenu du nombre de conseillers intéressés à l'affaire, l'organe délibérant pourra de nouveau se réunir sans condition de quorum. En effet, le deuxième alinéa de l'article L. 2121-17 du CGCT prévoit que « Si, après une première convocation régulièrement faite selon les dispositions des articles L. 2121-10 à L. 2121-12, ce quorum n'est pas atteint, le conseil municipal est à nouveau convoqué à trois jours au moins d'intervalle. Il délibère alors valablement sans condition de quorum ». De plus, pour les conseils départementaux et régionaux, les deuxièmes alinéas des articles L. 3121-14 et L. 4132-13 du CGCT prévoient que si le quorum n'est pas atteint au jour fixé par la convocation, la réunion se tient de plein droit trois jours plus tard sans condition

de quorum. Ces dispositions sont également applicables aux commissions permanentes des départements et des régions conformément aux dispositions des articles L. 3121-14-1 et L. 4132-13-1 du CGCT.

(Source : <http://www.senat.fr/>; Question écrite n° 22956 de Mme LA PROVOTE du 02/09/2021 ; [lien](#)).

☞ Pénurie des secrétaires de mairie dans les petites communes :

23) Le Gouvernement travaille actuellement sur la question de la revalorisation des métiers de secrétaire de mairie, notamment pour en renforcer l'attractivité.

Par ailleurs, aux termes de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les centres de gestion peuvent mettre à disposition des employeurs territoriaux qui le demandent des agents, afin de remplacer ceux qui sont momentanément indisponibles, mais également pour assurer des missions temporaires, pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou encore affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet. Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de cette mission à caractère facultatif sont financées par les employeurs territoriaux qui les sollicitent, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle conformément à l'article 22 de la loi précitée. Au-delà du recours aux centres de gestion, le recrutement d'apprentis par les communes pourrait également constituer une solution au « phénomène de pénurie des secrétaires de mairie dans les petites communes », solution déjà ouverte aux communes. L'apprentissage constitue en effet un levier essentiel pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail. La fonction publique territoriale (FPT) encourage à cet égard ce dispositif afin de contribuer à une meilleure performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers. À la suite des difficultés économiques liées à la crise sanitaire, le Gouvernement a lancé un plan de relance de l'apprentissage qui consiste notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle (5 000 ou 8 000 € suivant l'âge de l'apprenti) pour toutes les entreprises et pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Ce dispositif a été étendu aux employeurs territoriaux, qui bénéficient également de ce plan sous la forme d'une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3 000 € versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021 (conformément au décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant). Le versement de cette aide par l'agence de services et de paiement est opérationnel depuis le 1er mars dernier.

(Source : <http://www.senat.fr/>; Question écrite n° 22642 de M. ROJOUAN du 03/09/2021 ; [lien](#)).

☞ Valoriser les mandats électifs locaux par un avancement d'échelon et de grade dans la fonction publique :

24) Le législateur a prévu de nombreuses dispositions pour que les fonctionnaires, comme les salariés du secteur privé, puissent exercer pleinement leur mandat électif en conciliant au mieux leur activité d'élu avec leur vie professionnelle et personnelle, dispositions renforcées par la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

Dans ce cadre, le Gouvernement partage l'objectif de favoriser les dispositifs qui permettent aux élus locaux de valoriser les acquis de leur expérience élective. Le droit d'accès des élus à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) a ainsi été renforcé par l'article 110 de la loi du 27 décembre 2019 précitée qui a complété la définition de la VAE mentionnée à l'article L. 6111-1 du code du travail : l'exercice d'un mandat local fait dorénavant expressément partie des expériences qui peuvent être prises en compte dans le cadre d'une démarche de VAE. Néanmoins, une démarche de VAE a pour seul objectif l'obtention d'un diplôme et non d'un avantage salarial direct. L'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel dans ce cadre tient compte d'un parcours pris dans sa globalité, au regard des compétences développées pour chacune des responsabilités qui ont été exercées. Elle ne consiste pas en une démarche automatique, sur la base du statut ou des fonctions, mais s'appuie sur une évaluation précise et détaillée des compétences et connaissances validées dans un parcours au regard de celles que le diplôme ou titre professionnel permet d'acquérir. C'est pourquoi, dans le cadre d'une VAE, le mandat d'élu local n'est pas la seule expérience prise en compte : l'ensemble du parcours de la personne y est évalué. Si cette démarche réussit, la VAE permet l'acquisition d'un diplôme, de même valeur que s'il avait été obtenu par la voie de l'enseignement supérieur ou professionnelle. C'est pourquoi la création d'avantages pécuniaires voire de carrière, au profit de fonctionnaires ayant acquis des diplômes en se fondant sur le fait que ces diplômes résultent d'une démarche de VAE à la suite notamment d'un mandat local, se heurterait au principe d'égalité de traitement qui prévaut dans la gestion des carrières de la fonction publique, un diplôme reconnaissant des compétences précises, dont les attendus sont identiques qu'il résulte d'une démarche de VAE ou d'un parcours dans l'enseignement. En revanche, la nouvelle qualification acquise par VAE peut permettre d'ouvrir des voies d'accès à de nouveaux corps ou cadres d'emplois de la fonction publique ou de nouvelles fonctions dans le secteur privé.

(Source : <http://www.senat.fr/>; Question écrite n° 22176 de M. DECOOL du 02/09/2021 ; [lien](#)).

☞ Pas de révision du seuil démographique de recrutement des attachés hors classe :

25) Le recrutement des attachés hors classe 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 hors classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département. »

Aux termes des dispositions du I de l'article 21 du décret du 30 décembre 1987 précité, l'avancement au grade d'attaché hors classe est conditionné par l'occupation préalable de certains emplois ou par l'exercice préalable de certaines fonctions à responsabilités au sein de communes de 10 000 habitants au moins. 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. Par ailleurs, 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. En outre, aux termes des dispositions de l'article 21-1 du même décret, le nombre d'attachés hors classe en position d'activité ou de détachement ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité. À cet égard, on peut noter qu'une commune de 5 000 à 10 000 habitants ne compte en moyenne que 4,5 attachés territoriaux, contre 11 pour une commune de 10 000 à 20 000 habitants. Ces chiffres démontrent une cohérence quant à la fixation à 10 000 habitants du seuil de création d'un troisième grade dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés hors classe.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 24073 de M. MASSON du 09/09/2021 ; [lien](#)).

Pas de révision du seuil démographique de 2 000 habitants de recrutement des directeurs des services sur un emploi fonctionnel :

26) Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par les collectivités territoriales ou établissements publics sont limitativement énumérés par la loi et sont plus précisément régis par les articles 47 et 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Ces emplois sont à distinguer des emplois qui aux termes de l'article 48 de la même loi sont classés par les statuts particuliers, par grade, à l'intérieur de chaque cadre d'emplois. En application du principe constitutionnel de libre administration, les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics disposent d'une liberté de création des emplois dans le cadre fixé par la loi et aucune disposition législative ne fixe d'obligation de création d'un emploi de direction des services. S'agissant des recrutements sur emplois fonctionnels, le recrutement par voie de détachement d'un fonctionnaire sur un emploi de directeur général des services (DGS) ne nécessite pas de mutation préalable. Néanmoins, conformément à l'article 3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, le détachement implique nécessairement une demande du fonctionnaire. Ainsi, le Conseil d'État a été amené à censurer un détachement prononcé par une autorité territoriale en l'absence de demande du fonctionnaire concerné (Conseil d'État du 2 mai 1994, req. n° 143547). Ainsi, en l'absence de demande de détachement, le fonctionnaire concerné ne pourra pas être recruté pour occuper l'emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS). Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel de direction n'est possible que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 23817 de M. HERVE du 09/09/2021 ; [lien](#)).

Taux de nomination des femmes dirigeantes dans la fonction publique territoriale :

27) La question de la place des femmes dans la fonction publique est une priorité de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, sous l'impulsion du Président de la République, alors que l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclaré grande cause du quinquennat. Au sein de la fonction publique d'Etat, nous dépassons pour la première fois le seuil des 40% de primo-nominations de femmes aux postes dirigeants et de direction. Au-delà de la fonction publique d'Etat, le dispositif des nominations équilibrées tel que le prévoit l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 s'applique en effet selon des modalités particulières au sein de la fonction publique territoriale afin de tenir compte des spécificités de ce versant de la fonction publique.

L'appréciation du respect de l'obligation de primo-nomination de personnes de chaque sexe ne se fait pas annuellement mais à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives. Ainsi, tant en matière d'accès que d'occupation d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale, les résultats obtenus démontrent une constante amélioration depuis la mise en œuvre du dispositif. En effet, le pourcentage de femmes en fonction au sein des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale s'élève à 34 % en 2019 contre 32 % en 2018 et le taux de primo-nominations est passé de 35 % en 2016 à 47 % en 2019. Ces taux en hausse révèlent une appropriation significative du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux. Cette hausse constante du nombre de femmes en fonction permet d'établir un bilan positif de l'efficacité du

dispositif des nominations équilibrées. À cet égard, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a permis le renforcement du dispositif des nominations équilibrées en tenant compte des spécificités des collectivités territoriales et des EPCI, notamment par le contrôle du respect de l'obligation légale portée à quatre nominations au lieu de cinq et l'abaissement du seuil d'application du dispositif aux communes et EPCI de 80 000 à 40 000 habitants. La ministre de la transformation et de la fonction publiques est pleinement mobilisée, aux côtés du Gouvernement, et en lien avec les employeurs territoriaux, pour que cette priorité soit pleinement appliquée, afin de briser effectivement le plafond de verre dans la fonction publique, qui se doit d'être exemplaire en la matière.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 19673 de M. HERVE du 09/09/2021 ; [lien](#)).

Statut des conservateurs de cimetières :

28) Les agents territoriaux en charge des cimetières sont, dans la majorité des cas, titulaires d'un grade au sein d'un cadre d'emplois de la filière administrative ou de la filière technique de la fonction publique territoriale. Dès lors, leur situation administrative est régie par le statut de la fonction publique et par les statuts particuliers, notamment l'évolution de carrière dont ils bénéficient au sein des différents cadres d'emplois.

En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale propose de nombreux cursus de formation s'adressant en particulier aux agents concernés. S'agissant des disparités qui peuvent exister entre les agents territoriaux en charge des cimetières, elles s'expliquent par la variabilité de leurs missions au sein des collectivités territoriales. Encadrer davantage le statut de ces agents et particulièrement leurs missions pourrait s'avérer contraignant pour les employeurs territoriaux au plan local et constituer une mesure qui ne serait pas nécessairement dans l'intérêt des agents. En effet, bien que variables d'une collectivité territoriale à une autre, les missions des agents en charge des cimetières sont restreintes. Aussi, ces agents ne sont pas susceptibles d'intégrer une filière spécifique, qui a vocation, par nature, à couvrir un ensemble de fonctions et d'emplois. Cette intégration limiterait considérablement leur mobilité ainsi que leur progression de carrière, notamment s'agissant des possibilités de promotion interne eu égard à leur nombre très limité. Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de modifier le cadre statutaire existant les concernant.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 23559 de M. SUEUR du 02/09/2021 ; [lien](#)).

Accueil par les collectivités de personnes dans le cadre d'un travail d'intérêt général :

29) Depuis sa création, l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous-main de justice (ATIGIP), est chargée de développer le travail d'intérêt général selon ces trois principes directeurs : simplicité, efficacité et proximité.

L'ATIGIP travaille en lien avec des structures d'accueil afin de déterminer leurs besoins, de faciliter l'accueil par leurs équipes de personnes condamnées à un travail d'intérêt général et valoriser l'implication de ces personnes auprès du service public de la Justice.

L'engagement des collectivités territoriales - et plus particulièrement celui des communes - dans l'effort collectif d'insertion des personnes condamnées, doit à ce titre être souligné. La personne exécutant un travail d'intérêt général relève d'un double statut, employée à la fois par l'Etat et par la structure d'accueil (personne morale de droit public, collectivité territoriale, un établissement public, une personne morale de droit privé chargée d'une mission de service public ou une association habilitée).

Ce statut est toujours le même, que la structure d'accueil soit une personne morale de droit public ou de droit privé. Les dispositions encadrant le travail d'intérêt général se retrouvent dans le code pénal ainsi que dans le code de la sécurité sociale.

S'agissant des obligations sociales relatives au travail de la personne exécutant un travail d'intérêt général, elles sont à la charge de l'Etat qui est considéré comme un employeur de la personne condamnée. L'article D. 412-74 du code de la sécurité sociale dispose que l'exécution des obligations de l'employeur relatives notamment à l'affiliation des personnes mentionnées à l'article D. 412-72, au versement des cotisations et à la déclaration de l'accident, incombe au directeur interrégional des services pénitentiaires. Il en est ainsi pour les personnes majeures comme pour les personnes mineures exécutant un travail d'intérêt général.

Par conséquent, le condamné bénéficie d'une couverture sociale prise en charge par l'Etat, notamment en cas d'accident de travail survenu lors de l'exécution du travail d'intérêt général ou de maladie professionnelle contractée dans ce cadre.

En cas de faute de la personne exécutant un travail d'intérêt général, c'est la responsabilité de l'Etat et non celle de la structure d'accueil qui est en cause. L'article 131-24 du code pénal dispose que l'Etat répond du dommage ou de la part du dommage qui est causé à autrui par un condamné et qui résulte directement de l'application d'une décision comportant l'obligation d'accomplir un travail d'intérêt général. Ainsi, la responsabilité de l'Etat est subrogée à celle de la commune pour le dommage causé par une personne exécutant un travail d'intérêt général.

En cas de faute civile de la personne exécutant cette mesure, l'indemnisation de l'éventuel préjudice incombera à l'Etat.

En cas de faute pénale, le paiement des dommages et intérêts sera à la charge de l'Etat. L'article 131 24 ajoute d'ailleurs que l'Etat est subrogé de plein droit dans les droits de la victime de l'infraction causée par l'exécutant d'un travail d'intérêt général.

Concernant les obligations encadrant l'exécution de cette mesure, l'article 131-23 du code pénal dispose que le travail d'intérêt général est soumis aux prescriptions législatives et réglementaires relatives au travail de nuit, à l'hygiène, à la sécurité ainsi qu'au travail des femmes et des jeunes travailleurs. L'observation de ces prescriptions législatives et réglementaires incombe à la structure d'accueil, quel que soit son statut juridique, seule en mesure de garantir le respect de ces prescriptions par l'équipe accueillant la personne condamnée.

La personne exécutant un travail d'intérêt général est par conséquent soumise aux mêmes règles de sécurité que les personnes salariées ou bénévoles dans la structure. La personne condamnée est de plus placée sous le contrôle d'un tuteur de travail d'intérêt général, qui veille au respect des mesures de sécurité afférentes au poste de travail et qui lui indique les tâches à effectuer.

Par conséquent, la responsabilité pénale des élus à la tête d'une collectivité territoriale et de leurs agents, pour une infraction dont serait

victime la personne exécutant un travail d'intérêt général, est la même que pour tout autre agent employé par la collectivité. Elle relève du régime de droit commun de l'article 121-3 du code pénal. Ainsi, la responsabilité pénale d'un agent de la collectivité peut être retenue en cas d'infraction involontaire lorsque la loi le prévoit :

- soit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui,
- soit en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de ses missions, de ses compétences, du pouvoir et des moyens dont il disposait.

En revanche, la responsabilité pénale de l'auteur indirect d'une infraction involontaire, notamment celle d'un maire à la tête d'une commune, ne pourra être engagée que s'il est établi qu'il a violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, ou qu'il a commis une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer. Ainsi, si la personne condamnée est victime d'une infraction involontaire, la responsabilité du maire et de ses agents pourra être engagée dans les conditions du droit commun comme pour tout autre agent victime.

Au demeurant, l'article R.131-33 du code pénal dispose qu'en cas de danger immédiat pour le condamné, le responsable de la structure d'accueil peut suspendre l'exécution du travail d'intérêt général en informant sans délai le juge de l'application des peines ou l'agent de probation.

Les dispositions de la circulaire du 27 mars 2020 qui a suspendu l'exécution des mesures de travail d'intérêt général sauf cas particulier pendant la durée du premier état d'urgence sanitaire, se fondaient notamment sur cet article. Pour prévenir ces situations, les services du ministère de la Justice veillent à l'accompagnement constant des structures d'accueil, par le biais de 61 référents territoriaux du travail d'intérêt général chargés dans chaque département de l'animation du réseau des structures d'accueil, ou des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation pour les personnes majeures et des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse pour les personnes mineures chargés du suivi de l'exécution de la peine. Ces personnels sont joignables en permanence afin de répondre aux interrogations des structures d'accueil et d'intervenir en cas d'incident.

Aussi, au regard de la précision des dispositions du code pénal et du code de la sécurité sociale d'une part, de la rareté des cas d'engagement de la responsabilité pénale d'élus à la suite d'infractions à l'encontre d'une personne exécutant un travail d'intérêt général d'autre part, il n'est pas envisagé à ce jour une modification législative ou réglementaire du statut de la personne condamnée à un travail d'intérêt général.

Enfin, afin d'accompagner au mieux les structures d'accueil et notamment les tuteurs des personnes en travail d'intérêt général, un catalogue de formation à destination des responsables d'organismes et des tuteurs et un guide du tuteur sont en cours d'élaboration par l'ATIGIP.

Ces outils pédagogiques présentent un intérêt majeur afin de rassurer les structures d'accueil sur le suivi et la prise en charge opérationnels des personnes condamnées et de les accompagner dans la réalisation de leurs missions avec l'appui des services du ministère de la Justice.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 14463 de M. CHAIZE du 09/09/2021 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

30) Alors que des coopérations régionales se sont développées au cours des dernières années entre certaines délégations régionales de l'Agefiph et le réseau des Aract, la collaboration entre l'Agefiph et l'Anact prend aujourd'hui une nouvelle dimension avec la signature d'une convention cadre nationale.

(Source : <https://www.anact.fr/> + [communiqué de presse du 31/08/2021](#) + veille du 17/09/2021).

31) Une étude du SNDGCT synthétise les expériences de collectivités et d'entreprises privées sur le télétravail. Au vu des résultats développés, on constate une convergence notable entre les réponses issues du privé et les réponses issues du public.

En préalable méthodologique, il apparaît en effet que, avec un risque d'erreur de 5%, les résultats diffèrent entre les répondants du public et ceux du privé pour cinq variables de l'enquête :

- A mis en place le télétravail/»Oui» (remarque : quand on agrège les «Oui» et les «Non mais un projet est en cours», les résultats ne diffèrent plus).
- Non > Principales raisons > «Choix politiques» et «Métiers non éligibles».
- Oui > Principales raisons > «Améliorer la QVT».
- Depuis quand l'avez-vous mise en place > «Phase de test» et «3 ans et plus».
- Diriez-vous que le télétravail influe sur le mode de management > Si oui, en quoi > «Positivement pas des instructions plus précises».

(Source : <https://www.sndgct.fr/> + [rapport](#) + veille du 17/09/2021).

32) Entre 3 et 5% des TMS sont attribuables au travail sur écran (TMS qui représentent presque 90 % des maladies professionnelles en France et plus de 94 % dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières).

Le travail sur écran expose les personnes à de multiples troubles de la santé et risques, qui se manifestent par :

- Une fatigue visuelle caractérisée par des maux de tête, des picotements, des rougeurs et une lourdeur des globes oculaires, un assèchement de l'œil dû à une forte sollicitation de la vue. Cette fatigue est intensifiée par le manque de confort ergonomique du poste de travail (reflets d'écran, mauvaise posture, longue durée d'exposition...)
- Des troubles musculosquelettiques (TMS) provoqués par une posture statique pendant plusieurs heures, souvent mauvaise. Ils sont localisés au niveau des poignets, de la nuque, des épaules et de la région lombaire essentiellement.
- Du stress ou nervosité liés aux contraintes de temps, à la diminution des délais, aux injonctions paradoxales (RPS)

(Source : <https://www.cnracl.retraites.fr/> + [travail sur écran](#) + veille du 17/09/2021).

33) 82 % des agents publics affirment avoir reçu leurs deux doses de vaccin contre le Covid-19.

(Source : <https://www.banquedesterritoires.fr/covid-19> + [article](#) publié le 8 septembre 2021 par Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis+ Veille du 18/09/2021).

34) Dans un bilan de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, le Conseil d'État émet un avis nuancé sur l'avenir de ce dispositif : s'il convient de le généraliser pour les différends entre les agents territoriaux et leurs employeurs, il semble à l'inverse, "préférable de l'abandonner" pour les litiges concernant la délivrance de certaines prestations sociales (dont le RSA), estime la Haute Juridiction.

En trois ans - entre le 1er avril 2018 et le 1er avril 2021 - les usagers et les agents de la fonction publique ont engagé 4.810 actions de médiation préalable obligatoire. Tel est le bilan quantitatif de l'expérimentation qui, en application de la loi de modernisation de la justice du XXIe siècle, a imposé l'intervention d'un médiateur avant le recours au juge pour certains litiges. Parmi les actions introduites, 4.300 ont abouti au moment où le Conseil d'État a bouclé son rapport, débouchant sur un total de 3.312 accords (76%). "Ce résultat, conforme voire même supérieur aux tendances généralement observées en matière de médiation, conforte en partie l'utilité et l'efficacité de ce mode alternatif de règlement des litiges", juge l'institution qui avait la responsabilité de "superviser" et "coordonner" les acteurs de l'expérimentation... La médiation dans le domaine de la fonction publique territoriale serait facultative pour les collectivités. Celles qui, toutefois, voudraient y avoir recours, passeraient une convention avec leur centre de gestion.

(Source : <https://conseil-etat.fr/> + [rapport](#) + veille du 18/09/2021).

35) À la demande de la commission des finances de l'Assemblée nationale, la Cour des comptes a enquêté sur la rémunération des agents publics en arrêt maladie.

Les arrêts de travail des agents de la fonction publique connaissent depuis plusieurs années une nette tendance à la hausse - le nombre moyen de jours par agents a augmenté de 21 % en seulement cinq ans, entre 2014 et 2019. Si cette augmentation touche les trois versants de la fonction publique, les fonctions publiques territoriales et hospitalières sont davantage concernées. Ces arrêts fréquents ont des conséquences négatives à la fois sur le fonctionnement, l'efficacité, l'image et les coûts du service public.

Se basant sur deux types de sources, la Cour a calculé que le total des arrêts maladie correspondait à l'activité annuelle de 240 000 à 250 000 agents publics, représentant des rémunérations brutes chargées comprises entre 11 et 12 milliards d'euros. Toutes les données n'étant pas disponibles, il s'agit d'une estimation : la Cour a effectué ses calculs sur l'hypothèse conventionnelle d'un maintien intégral de la totalité du salaire de l'agent malade, ce qui n'est pas toujours le cas en pratique.

Cette estimation, probablement supérieure aux montants effectifs est à rapporter à la masse salariale publique - soit 304 milliards d'euros en 2020. En revanche, les calculs mentionnés n'intègrent pas le coût des remplacements des agents malades, la Cour ne disposant de cette donnée que pour certaines administrations, ainsi l'éducation nationale où le budget annuel consacré aux remplacements est de 2 milliards d'euros.

En ce qui concerne le jour de carence, si la Cour fait le constat qu'il contribue à maîtriser les arrêts de courte durée, elle préconise plusieurs actions complémentaires :

- des mesures de prévention pour éviter la diffusion des maladies sur le lieu de travail ;
- la prise en compte des «petits» arrêts dans la modulation du régime indemnitaire des agents ;
- enfin un renforcement des systèmes de contrôle des agents en arrêt maladie.

La Cour des comptes fait également le constat de la complexité et de la fragmentation du système de gestion des arrêts maladie.

L'administration des arrêts maladie souffre d'une quasi absence de dématérialisation des pièces justificatives et des flux de données. Par ailleurs, si la diversité des règles est en partie justifiée par la pluralité des statuts et des situations au sein de la fonction publique, la Cour recommande de mettre en place des indicateurs harmonisés et centralisés qui aujourd'hui font défaut.

Le rapport comprend enfin des éléments d'appréciation sur les dispositifs inédits et pragmatiques mis en place en urgence dans le cadre de la crise sanitaire et expose les premiers enseignements qui peuvent en être tirés.

(Source : <https://www.ccomptes.fr/> + [article](#) + veille du 18/09/2021).

36) Améliorer les pratiques rédactionnelles de l'administration, c'est l'objectif de la grande consultation lancée par l'équipe sciences comportementales de la Direction interministérielle de la Transformation publique.

(Source : <https://www.modernisation.gouv.fr/> + [article](#) + veille du 18/09/2021).

37) La Commission d'accès aux documents administratifs relève, dans son rapport d'activités de 2020, que « Un nombre trop important de ces sollicitations (environ 40 %) ne sont pas justifiées car elles correspondent à des situations ne posant pas de question juridique nouvelle et pour lesquelles les règles de communicabilité des documents sont clairement établies et parfaitement connues. Les administrations auraient donc dû y faire droit sans que notre intervention soit nécessaire ». C'est à une action de sensibilisation et de pédagogie auprès des administrations, et d'animation du très important réseau des personnes responsables de l'accès aux documents administratifs à laquelle nous devons désormais prioritairement nous consacrer pour que le droit d'accès aux documents administratifs soit mieux connu et mieux respecté et ainsi pour limiter le nombre de saisines de la CADA émanant de personnes qui auraient dû avoir directement satisfaction à leur demande sans avoir à solliciter l'avis de la CADA.

(Source : <https://www.cada.fr/> + [rapport d'activités 2020](#) + veille du 18/09/2021).

38) Aujourd'hui, la France compte plus de 15 millions de personnes de plus de 60 ans ; en 2030, elles seront plus de 20 millions. Face à ce constat, le besoin de recruter du personnel compétent pour accompagner nos aînés en perte d'autonomie, en établissements et encore plus à domicile, apparait comme urgent. Les besoins sont immenses, estimés à près de 350 000 recrutements. Les métiers du grand âge sont des métiers essentiels et des métiers d'avenir. Ils font partie des secteurs les plus créateurs d'emplois.

(Source : <https://www.cnsa.fr/> + [page](#) + veille du 18/09/2021).

39) Le CNFPT propose un nouveau catalogue de formation sur la thématique « la transition écologique et le changement climatique ».

(Source : <https://www.cnfpt.fr/> + [lien](#) + veille du 18/09/2021).

40) Les bourses de l'emploi des CDG ont redécollées. En partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (CDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des CDG, « La Gazette » dévoile les dernières tendances des recrutements dans la FPT, en exclusivité.

(Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/> + Publié le 03/09/2021 • Par [Claire Boulland](#) + [veille du 18/09/2021](#)).

41) L'épidémiologie des suicides en lien avec le travail demeure mal connue en France, malgré une importance grandissante de la problématique dans le débat public. Dans le cadre d'une étude sur le sujet, est considéré comme un suicide en lien potentiel avec le travail, tout suicide pour lequel au moins une des situations suivantes était présente :

- 1/ La survenue du décès sur le lieu du travail ;
- 2/ Une lettre laissée par la victime mettant en cause ses conditions de travail ;
- 3/ Le décès en tenue de travail alors que la victime ne travaillait pas ;
- 4/ Le témoignage de proches mettant en cause les conditions de travail de la victime ;
- 5/ Des difficultés connues liées au travail recueillies auprès des proches ou auprès des enquêteurs.

Des analyses descriptives des décès par suicide ont été effectuées et l'estimation de la part des suicides en lien potentiel avec le travail a été calculée.

Au total, 1293 décès ont été examinés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018. Les suicides représentaient 88 % des cas recueillis (n=1135), dont la plupart étaient des hommes (72%).

Dans cette étude, 10 % des suicides étaient en lien potentiel avec le travail selon la définition établie par le comité d'appui thématique.

(Source : <https://www.santepubliquefrance.fr/> + [Publié le 10 Septembre 2021](#), Mis à jour le 16 septembre 2021 + veille du 18/09/2021).