



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 03 au 17/12/2021

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

- ☞ Indemnité inflation
- ☞ Code de la Fonction Publique
- ☞ Modalités de mise en commun entre communes des agents de police municipale
- ☞ Procédure de validation des services de non titulaire dans le régime des fonctionnaires affiliés à la CNRACL
- ☞ Revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations
- ☞ Restrictions d'accès à certaines professions en raison de l'état de santé ☞ Modification de la gouvernance départementale des services aux familles et du cadre d'exercice du métier d'assistant maternel
- ☞ Rémunération des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique
- ☞ Commissions consultatives paritaires (suppression de la distinction par catégorie et du conseil de discipline de recours)
- ☞ Adaptation des ressources prises pour l'accès à la complémentaire santé solidaire et simplification du renouvellement de ces contrats (+ CSFPT : projet décret PSC)
- ☞ FAQ DGCL Covid-19 mise à jour
- ☞ Mise à jour conséquente de la liste des agents biologiques pathogènes

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Illégalité d'une sanction disciplinaire fondée notamment sur une sévérité qui n'excède pas le cadre normal ni envers les agents (mais qui peut interroger sur un besoin de reformation), ni envers les familles
- ☞ Illégalité du changement d'affectation pérenne d'un agent de maîtrise principal de dessinateur à agent de maintenance, peu importe l'intérêt du service
- ☞ La suspension du règlement du temps de travail de la Ville est confirmée en appel
- ☞ Garanties de carrière accordées aux permanents syndicaux dès lors qu'ils consacrent au moins 70 % de leur temps de travail à une activité syndicale (même si pas que dans le cadre d'une mise à disposition ou d'une décharge de service)
- ☞ Un représentant du personnel n'a pas à devoir remettre les clés du local syndical et à être interdit d'accès aux locaux durant un congé annuel
- ☞ La décision de classement dans un groupe pour le RIFSEEP peut être retirée dans les 4 mois de son édicition si elle est illégale
- ☞ Le réexamen du montant de l'IFSE ne se traduit pas nécessairement par une modification de son montant
- ☞ Le RIFSEEP peut être différent entre deux agents du même grade si des différences dans les conditions d'exercice de leurs fonctions ou sur les nécessités du bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent le justifient / Pas de cumul possible avec l'IAT ou IEMP / Pas de droit au maintien du montant du régime indemnitaire perçu avant le RIFSEEP
- ☞ Obligation de saisir le CDG/CNFPT en cas d'impossibilité de réintégrer en interne un agent après une disponibilité pour convenances personnelles
- ☞ Un état anxiodépressif ne peut relever du CITIS uniquement parce qu'il y a une absence d'état antérieur et un lien avec l'activité professionnelle, sans vérifier s'il n'y a pas une cause détachable comme « une attitude systématique d'opposition »
- ☞ Les gardes particuliers ne peuvent pas se voir confier des missions de policiers municipaux

☞ Une révocation n'est pas justifiée même en cas de récurrence de mauvaise volonté caractérisée si il n'y a eu aucun acte de management d'accompagnement dans les 4 ans écoulant la récurrence

➤ A lire et/ou à suivre :

- Guide prévenir les violences sexuelles et sexistes de l'association nationale des DRH des grandes collectivités.
- Vademecum « la rémunération variable des fonctionnaires territoriaux » du syndicat national des directeurs des collectivités territoriales a été publié.
- Une réflexion pourrait être engagée pour aménager les quotas en vue de prendre en compte, outre le recrutement de fonctionnaires, celui de contractuels sur emploi permanent, en vue de ne pas faire baisser les possibilités de promotion interne des fonctionnaires.
- Plus d'1 jeune sur 3 victime de discriminations dans l'emploi : la défenseure des droits dénonce l'ampleur des discriminations et leurs conséquences délétères, selon un rapport du défenseur des droits.
- Amélie de Montchalin veut former des « secouristes en santé mentale » sur l'expérience australienne.
- Sénat : «La « Zoom fatigue » est un phénomène d'épuisement bien réel, qui s'explique notamment par la surcharge cognitive liée au traitement des signaux non verbaux.»
- Structurer la fonction Recrutement : la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié un guide, édition 2021, Transformation RH.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

☞ Indemnité inflation :

1) Un décret prévoit, selon la situation des bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de l'aide exceptionnelle de 100 euros prévue à l'article 13 de la loi de finances rectificative pour 2021, notamment l'organisme compétent et le calendrier de versement.

Pour cela, il est indispensable que les logiciels de paie soient paramétrés en conséquence, d'ici la mi-janvier 2022, a précisé le Gouvernement à Intercommunalités de France. Si ce n'est pas déjà fait, les employeurs publics locaux sont invités à se rapprocher au plus vite des éditeurs de leurs logiciels de paie (<https://www.adcf.org/> : [article publié le 10/12/2021](#)).

(Source : [Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021](#) + [Questions-Réponses versement de l'indemnité inflation - Boss.gouv.fr](#) + Veille du 17/12/2021).

☞ Code de la Fonction Publique :

2) Une ordonnance codifie le droit de la fonction selon un plan thématique, organisé selon une logique de ressources humaines, et non plus organisé par fonction publique comme le sont les titres actuels du statut général et les projets de codification antérieur. Ce code général réunit dans un seul et même corpus juridique des dispositions complexes et éparses, issues en particulier des dispositions des quatre lois dites statutaires, la loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986. Il rassemble également de nombreuses dispositions concernant la fonction publique réparties au sein d'autres lois, tout en modernisant et harmonisant leur rédaction.

L'article 11 prévoit l'entrée en vigueur de l'ordonnance au 1er mars 2022 sous réserve de certaines dispositions.

Légifrance a publié les tableaux de concordances :

- [Accéder au code \(version au 01/03/2022\)](#)

- [Partie législative au JO n° 0283 du 5 décembre 2021 - Ancienne / nouvelle numérotation](#)

- [Partie législative au JO n° 0283 du 5 décembre 2021 - Nouvelle / ancienne numérotation](#)

(Source : [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique + Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique](#) + veille du 17/12/2021).

☞ Modalités de mise en commun entre communes des agents de police municipale :

3) Un décret fixe les modalités de mise en commun entre communes des agents de police municipale lorsque ceux-ci sont recrutés par un syndicat de communes. Il est prévu un délai de six mois pour que les syndicats de communes, formés sur le fondement de l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure avant la publication de ce décret, mettent en conformité leurs statuts.

Le texte entre en vigueur le 16/12. Les syndicats de communes mentionnés à l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure et créés avant l'entrée en vigueur du présent décret disposent, à compter de cette date, d'un délai de six mois pour mettre leurs statuts en conformité avec les dispositions de l'article R. 512-3-1 du même code.

(Source : [Décret n° 2021-1640 du 13 décembre 2021 relatif au recrutement d'agents de police municipale par un syndicat de communes en application de l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure](#) + veille du 17/12/2021).

☞ Procédure de validation des services de non titulaire dans le régime des fonctionnaires affiliés à la CNRACL :

4) Un décret modifie la procédure de validation de services effectués en qualité d'agents non titulaires des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), en précisant, pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013 ou le 1er janvier 2015, la procédure de demande de validation des services de non titulaire.

(Source : [Décret n° 2021-1604 du 9 décembre 2021 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#) + Veille du 17/12/2021).

☞ Revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations :

5) Un décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du code du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé »..

(Source : [Décret n° 2021-1607 du 8 décembre 2021 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations](#) + Veille du 17/12/2021).

☞ Restrictions d'accès à certaines professions en raison de l'état de santé :

6) Il est institué pour une durée de trois ans un comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques.

(Source : [LOI n° 2021-1575 du 6 décembre 2021 relative aux restrictions d'accès à certaines professions en raison de l'état de santé](#) + Veille du 17/12/2021).

☞ Modification de la gouvernance départementale des services aux familles et du cadre d'exercice du métier d'assistant maternel :

7) Un décret instaure une instance locale de gouvernance intégrée des services aux familles, le comité départemental des services aux familles, en substitution de la commission départementale de l'accueil du jeune enfant. Il modifie en outre les conditions d'agrément et la capacité d'accueil des assistants maternels, notamment en ce qui concerne les informations figurant sur la décision d'agrément et les possibilités d'accueillir des enfants au-delà de la capacité prévue par l'agrément.

(Source : [Décret n° 2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant maternel](#) + Veille du 17/12/2021).

☞ Rémunération des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique :

8) Un décret introduit une dérogation en faveur des personnes ayant bénéficié d'un dispositif d'entrée dans le métier créé dans le cadre de la réforme du recrutement et de la formation initiale des personnels enseignants et d'éducation (contrats d'assistants d'éducation en préprofessionnalisation et contrats d'alternants dans le cadre d'une formation en master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation ») aux conditions d'exclusion pour le versement de la prime.

Il précise par ailleurs les conditions d'appréciation de la clause d'exclusion. Ainsi, les fonctions d'enseignement, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale d'une durée supérieure à trois mois doivent avoir été exercées au cours de l'année scolaire précédant la nomination.

Les dispositions du décret sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2022.

Ce texte s'applique aux professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

(Source : [Décret n° 2021-1621 du 10 décembre 2021 modifiant le décret n° 2008-926 du 12 septembre 2008 instituant une prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale](#) + Veille du 17/12/2021).

☞ Commissions consultatives paritaires (suppression de la distinction par catégorie et du conseil de discipline de recours) :

9) Un décret pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique révisé la composition des commissions consultatives paritaires en supprimant la distinction par catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances et prend acte de la suppression des conseils de discipline de recours. Les autres dispositions concernent la désignation des représentants du personnel et le fonctionnement de l'instance.

(Source : [Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale](#) + Veille du 17/12/2021).

☞ Adaptation des ressources prises pour l'accès à la complémentaire santé solidaire et simplification du renouvellement de ces contrats (+ CSFPT : projet décret PSC):

10) Un décret adapte les modalités de prise en compte des ressources pour la détermination de l'éligibilité à la complémentaire santé solidaire, en modifiant notamment les périodes de référence des revenus professionnels ou des prestations sociales pris en compte et en excluant certaines ressources particulières.

Le texte ouvre également le bénéfice de la complémentaire santé solidaire aux enfants mineurs du foyer d'un demandeur et permet aux autres membres d'un foyer de continuer à être couverts par cette protection au décès du bénéficiaire. Le décret prévoit qu'un enfant majeur intégrant le foyer de son parent qui dispose d'un contrat de complémentaire santé solidaire en cours peut devenir un ayant-droit du demandeur principal. Enfin, le décret simplifie les conditions de renouvellement d'un contrat de complémentaire santé solidaire en dispensant dans certains cas le bénéficiaire de la transmission de plusieurs documents.

A noter : les organisations syndicales ont refusé de siéger le 15/12 au CSFPT à la séance

relative au projet de participation des employeurs territoriaux au financement de la protection sociale complémentaire (Cf : <https://www.csfpt.org/>; Communiqué de presse du Président du CSFPT du 15 décembre 2021 (216 KB - .))

(Source : [Décret n° 2021-1642 du 13 décembre 2021 simplifiant l'accès à la protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale](#) + Veille du 17/12/2021).

FAQ DGCL Covid-19 mise à jour :

11) la DGCL a mis à jour sa foire aux questions relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19. Les mises à jour sont soulignées en jaune dans le document. Elles concernent notamment :

- Le passe s'applique-t-il aux écoles d'enseignement artistique ?
- Les agents exerçant en centre de loisirs sont-ils soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?
- La présentation du passe sanitaire peut-elle être exigée pour l'accès aux réunions d'information syndicale et aux stages syndicaux ?
- Quels sont les agents territoriaux concernés par l'obligation de vaccination ?
- La dose de rappel fait-elle partie de l'obligation vaccinale pour les personnels territoriaux concernés par cette obligation ?
- Un agent en maladie peut-il être suspendu pour non-respect de son obligation vaccinale ?
- Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ?
- Dans quelle position administrative doit-on placer les agents testés positifs à la Covid-19 ?
- Quelles sont les modalités de recours au télétravail pour les collectivités territoriales ?
- Comment doit s'organiser le travail en présentiel ?

Pour mémoire, le Protocole sanitaire au travail a été mis à jour le 29 novembre 2021 (cf [article](#) de servicepublic.fr publié le 16/12).

(Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/> + [FAQ relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 10 décembre 2021\)](#) + Veille du 17/12/2021).

Mise à jour conséquente de la liste des agents biologiques pathogènes :

12) Les dispositions annexées à un arrêté fixent la liste des agents biologiques pathogènes et les classent au sein des groupes 2, 3 ou 4 tels que définis à l'article R. 4421-3 du code du travail. L'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes est abrogé.

(Source : [Arrêté du 16 novembre 2021 fixant la liste des agents biologiques pathogènes](#) + Veille du 17/12/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

Illégalité d'une sanction disciplinaire fondée notamment sur une sévérité qui n'excède pas le cadre normal ni envers les agents (mais qui peut interroger sur un besoin de reformation), ni envers les familles :

13) La décision d'exclusion temporaire de service de 3 jours à l'encontre d'une auxiliaire de puériculture a été jugée illégale en l'absence de faute disciplinaire (vérifier le besoin de formation avant d'aller sur le professionnel) car :

1/ S'agissant des relations avec les agents : Si le mode relationnel de Mme B... avec certaines de ses collègues ou sa hiérarchie pourrait être estimé par cette dernière susceptible d'appeler une réformation par l'intéressée, laquelle a d'ailleurs demandé une formation à cet effet, et de nature à influencer sur l'appréciation de sa manière de servir, il n'excède pas le cadre normal des relations professionnelles dans le contexte de ce service et, par suite, ne révèle pas un manquement sur ce point aux obligations professionnelles de l'intéressée.

2/ S'agissant des relations avec les familles : Eu égard aux fonctions des auxiliaires de puériculture, la fixation et le respect de règles de discipline pour les enfants comme le rappel de consignes de santé ou les conseils pratiques aux parents, dont en matière d'habillement, font partie intégrante de leurs missions. Si la mise en œuvre par Mme B... des règles collectivement définies au sein de la crèche où elle est affectée a pu être estimée empreinte de sévérité par certaines de ses collègues, dans la mesure où l'interprétation de telles règles reste nécessairement empreinte d'une part de subjectivité susceptible de conduire à des divergences d'approches, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le comportement de Mme B... envers les tous jeunes enfants accueillis aurait été inadapté par un exercice disproportionné de l'autorité, voire malveillant ou inutilement sévère. Les faits en cause dans la procédure disciplinaire pour la période considérée, marquée au demeurant par un contexte de fonctionnement du service perturbé par les rotations du personnel et une expérience relative de celui-ci notablement inférieure à celle de Mme B..., ne révèlent pas plus des relations conflictuelles ou irrespectueuses envers les familles..

(Source : [CAA de LYON, 7ème chambre, 18/11/2021, 19LY03207](#) + veille du 17/12/2021).

☞ Illégalité du changement d'affectation pérenne d'un agent de maîtrise principal de dessinateur à agent de maintenance, peu importe l'intérêt du service :

14) Le changement d'affectation (de dessinateur à agent de maintenance) **d'un agent de maîtrise principal entraîne une perte de responsabilités techniques et ne correspond pas, eu égard à la nature des tâches qui lui sont attribuées, à ceux que son grade d'agent de maîtrise principal lui donne vocation à occuper, portant ainsi atteinte à l'une des garanties fondamentales des fonctionnaires selon laquelle ils ont le droit de recevoir une affectation conforme à leur grade.**

En outre, il est constant que ce changement d'affectation a entraîné la suppression de la nouvelle bonification indiciaire que percevait l'intéressé sur son précédent poste.

Enfin, il n'est pas contesté que M. A... est désormais soumis à des gardes et des astreintes qui modifient ses conditions de travail.

Ainsi, quand bien même le changement affectation, qui s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation des services, aurait été pris dans l'intérêt du service, il fait grief et, il n'en demeure pas moins que M. A... devait être affecté sur un emploi conforme à son grade donc il est illégal.

Par ailleurs, la commune ne saurait utilement se prévaloir de l'occupation effective par M. A... de son nouveau poste, dès lors qu'il était tenu de prendre le poste sur lequel il a été affecté, même s'il estimait qu'il ne correspondait pas à ceux que son grade lui donne vocation à occuper.

Il ressort des pièces du dossier, notamment de la fiche de poste de " contrôleur de maintenance et d'exploitation du complexe sportif et culturel ", que le poste sur lequel M. A... a été affecté au 1er février 2017 consiste à accueillir et orienter les usagers du service, à nettoyer les locaux, à participer à l'entretien des espaces verts attenants au complexe, à préparer et participer à la manutention de mobilier, à superviser les petits travaux de maintenance, à gérer les accès du complexe sportif, surveiller les installations et ponctuellement assurer des tâches de gardiennage des manifestations qui se déroulent dans le complexe sportif. Ces missions, qui ne nécessitent aucune expérience professionnelle confirmée et qui n'impliquent ni un encadrement, ni un savoir-faire particulier, ne relèvent pas de celles qui incombent à un agent de maîtrise principal.

(Source : [CAA de NANCY, 3eme chambre - formation a 3, 22/06/2021, 19NC02522](#) + veille du 17/12/2021).

☞ La suspension du règlement du temps de travail de la Ville est confirmée en appel :

15) Dès lors que tout dispositif transitoire qui a pour effet que les nouvelles règles relatives au temps de travail que la loi impose ne s'appliquent pas dès le 1er janvier 2022 sont nécessairement, de ce seul fait, entachées d'illégalité, il est sans conséquence pour ce qui est du bien-fondé de leur suspension que les mesures ayant pour objet de prendre en compte la

situation particulière des agents de la direction des affaires scolaires et les difficultés spécifiques tenant au logiciel informatique utilisé pour la gestion du temps de travail de ces agents, puissent être, en outre, entachées d'une atteinte au principe d'égalité.

Il résulte des dispositions, qui ont pour effet de définir de manière exhaustive les cas dans lesquels il est possible de prévoir des dérogations à la durée annuelle de travail de 1607 heures, que le champ de ces dérogations est expressément limité aux seules hypothèses de sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions. La Ville de Paris ne saurait en conséquence soutenir sérieusement qu'il lui était loisible de prévoir, comme elle a entendu le faire par le point 1.5.2 du règlement en cause, la possibilité d'une réduction de la durée de travail de l'ensemble de ses agents, sous la forme de trois jours supplémentaires de congé, au seul motif d'une « sujétion au titre de l'intensité et de l'environnement de travail induisant une pénibilité spécifique pour les agents travaillant à la Ville de Paris s'applique également, ceux-ci étant exposés de manière générale à des niveaux importants de bruit et de pollution atmosphérique et soumis à des conditions de travail particulière du fait de la sur sollicitation du territoire et des services publics parisiens liés à l'activité de la ville-capitale. ».

(Source : <http://paris.cour-administrative-appel.fr/> + [COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE PARIS n° 21PA05761](#) , 13/12/2021 + veille du 17/12/2021).

Garanties de carrière accordées aux permanents syndicaux dès lors qu'ils consacrent au moins 70 % de leur temps de travail à une activité syndicale (même si pas que dans le cadre d'une mise à disposition ou d'une décharge de service) :

16) Les dispositions des II, III et IV de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoient les garanties applicables aux agents qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, sont mis à disposition d'une organisation syndicale ou bénéficient d'une décharge d'activité de services et qui consacrent une quotité de leur temps de travail au moins égale à 70 % d'un service à temps plein à l'activité syndicale.

Si les dispositions subordonnent le bénéfice des garanties qu'elles instituent au fait que l'agent concerné bénéficie d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de services au titre de son activité syndicale, elles n'imposent pas que la quotité minimale de temps de travail consacrée à cette activité par l'agent soit atteinte exclusivement par l'un de ces deux moyens, cette condition de quotité pouvant être satisfaite en combinant ceux-ci avec les autres moyens prévus par la réglementation en vigueur, notamment les crédits d'heures et autorisations spéciales d'absence.

(Source : [Conseil d'État, 7ème chambre, 10/11/2021, 452072](#) + veille du 17/12/2021).

Un représentant du personnel n'a pas à devoir remettre les clés du local syndical et à être interdit d'accès aux locaux durant un congé annuel :

17) Un agent avait la qualité de responsable syndicale et accédait à ce titre au local syndical ainsi qu'au panneau d'affichage syndical. La décision par laquelle le directeur a interdit à cet agent d'accéder aux locaux professionnels à compter du 2 août 2017 et lui a demandé de remettre la clef du local syndical et celle du panneau d'affichage syndical porte ainsi atteinte à l'exercice de la liberté syndicale qui est au nombre des droits et libertés fondamentaux.

Par suite, elle ne présente pas le caractère d'une mesure d'ordre intérieur mais constitue un acte susceptible de recours. Il résulte de ce qui précède qu'en jugeant que cette décision ne pouvait être regardée comme faisant grief à cet agent au motif qu'elle était en congé au mois d'août et n'avait ainsi plus vocation à accéder à ces locaux, la cour administrative d'appel de Paris a commis une erreur de droit.

(Source : [Conseil d'État, 9ème - 10ème chambres réunies, 10/12/2021, 440458](#) + veille du 17/12/2021).

La décision de classement dans un groupe pour le RIFSEEP peut être retirée dans les 4 mois de son édicition si elle est illégale :

18) La décision classant un agent dans le groupe 2 pour les catégories B en vue du RIFSEEP au lieu du groupe 3 était illégale car elle ne respectait pas la nomenclature. Si cette décision était bien créatrice de droits, elle a pu être légalement retirée moins de quatre mois après son édicition.

(Source : [CAA de PARIS, 6ème chambre, 23/06/2020, 18PA02807](#) + veille du 17/12/2021).

☞ Le réexamen du montant de l'IFSE ne se traduit pas nécessairement par une modification de son montant :

19) L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions, y compris au sein d'un même groupe de fonctions, sans toutefois que ce réexamen ne se traduise nécessairement par une modification de son montant.

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 21/10/2021, 20DA01743](#) + veille du 17/12/2021).

☞ Le RIFSEEP peut être différent entre deux agents du même grade si des différences dans les conditions d'exercice de leurs fonctions ou sur les nécessités du bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent le justifient / Pas de cumul possible avec l'IAT ou IEMP / Pas de droit au maintien du montant du régime indemnitaire perçu avant le RIFSEEP :

20) Il revient à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de fixer elle-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat.

Il lui est notamment loisible de subordonner le bénéfice d'un régime indemnitaire à des conditions plus restrictives que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le respect du principe d'égalité entre les agents publics ne s'oppose pas à l'institution de différences dans le régime indemnitaire dont ils bénéficient, fondées sur des différences dans les conditions d'exercice de leurs fonctions ou sur les nécessités du bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent.

Il ne peut pas plus utilement soutenir que l'arrêté du maire fixant le montant mensuel de son I.F.S.E. serait contraire au décret du 20 mai 2014 et à une prétendue garantie d'un montant indemnitaire perçu antérieurement.

En vertu du principe de parité entre les fonctions publiques pour la fixation d'un plafond indemnitaire, le conseil municipal était tenu d'interdire le cumul d'indemnités entre l'ancien et le nouveau régime, alors que ni l'I.A.T, ni l'I.E.M.P ne figurent parmi les exceptions visées par l'article 5 du décret relatif aux exceptions à l'interdiction de cumul.

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 25/11/2021, 20DA01927](#) + veille du 17/12/2021).

☞ Obligation de saisir le CDG/CNFPT en cas d'impossibilité de réintégrer en interne un agent après une disponibilité pour convenances personnelles :

21) Il résulte de l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 que le fonctionnaire mis en disponibilité pour convenances personnelles a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'obtenir sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité. D'une part, si ces textes n'imposent pas à l'autorité dont relève le fonctionnaire de délai pour procéder à cette réintégration, celle-ci doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable. D'autre part, lorsque la collectivité dont relève l'agent constate

qu'elle n'est pas en mesure de lui proposer un emploi correspondant à son grade à la date à laquelle la réintégration est demandée, elle doit saisir, sauf réintégration possible à bref délai, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le centre de gestion local afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 22/10/2021, 442162 +](#) veille du 17/12/2021).

☞ Un état anxiodépressif ne peut relever du CITIS uniquement parce qu'il y a une absence d'état antérieur et un lien avec l'activité professionnelle, sans vérifier s'il n'y a pas une cause détachable comme «une attitude systématique d'opposition » :

22) Pour juger que la maladie dont est atteint M. C... est imputable au service, la cour administrative d'appel de Versailles a retenu, d'une part, que l'intéressé, qui ne présentait pas d'état anxio-dépressif antérieur, a vu sa manière de servir contestée à la suite du changement de président et de directrice du syndicat mixte au début de l'année 2012 et a ainsi connu une situation professionnelle très tendue qui a pu, dans les circonstances de l'espèce, être à l'origine d'une pathologie anxio-dépressive, et d'autre part, qu'il ressort des nombreux avis médicaux produits qu'il existe un lien direct et certain entre l'activité professionnelle de M. C... et le syndrome anxio-dépressif dont il est atteint.

En statuant ainsi, alors que le syndicat mixte soutenait que M. C... avait adopté dès le changement de président et de directrice une attitude systématique d'opposition, sans rechercher si ce comportement était avéré et s'il était la cause déterminante de la dégradation des conditions d'exercice professionnel de M. C..., susceptible de constituer dès lors un fait personnel de nature à détacher la survenance de la maladie du service, la cour a commis une erreur de droit.

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 22/10/2021, 437254 +](#) veille du 17/12/2021).

☞ Les gardes particuliers ne peuvent pas se voir confier des missions de policiers municipaux :

23) En visant de façon générale " des missions de surveillance sur le domaine forestier " et l'établissement de procès-verbaux constatant " les infractions aux dispositions du code de l'environnement ", le conseil municipal ne saurait être regardé, malgré le rappel figurant dans la délibération, mentionné ci-dessus et tenant aux limites des compétences pouvant être confiées à des gardes particuliers assermentés, comme ayant entendu limiter leur commissionnement à la seule protection des droits de chasse dont la collectivité serait titulaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 428-21 du code de l'environnement.

Cette délibération qui prévoit de commissionner des gardes particuliers assermentés pour l'exercice de fonctions qui ne peuvent légalement leur être confiées est illégale.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 5ème chambre, 05/07/2021, 19MA05141+](#) veille du 17/12/2021).

☞ Une révocation n'est pas justifiée même en cas de récidive de mauvaise volonté caractérisée si il n'y a eu aucun acte de management d'accompagnement dans les 4 ans écoulant la récidive :

24) **Si de tels faits** (nombreuses négligences et insuffisances dans la réalisation de son travail, non pas du fait d'une inaptitude, mais d'une mauvaise volonté réitérée) **constituent des fautes de nature à justifier une sanction, il ressort des pièces du dossier que l'ensemble des faits reprochés à M. A..., postérieurs à une première exclusion de ses fonctions, d'une durée de trois mois, suite à une décision de 2012, n'ont donné lieu à aucune sanction avant la sanction de révocation**

prononcée le 27 juillet 2016, et que cet agent n'a bénéficié, durant toute cette période, d'aucun accompagnement de nature à lui permettre une amélioration de son comportement et de ses compétences. Dans les circonstances particulières de l'espèce, compte tenu du grade de l'agent et de la durée de ses états de service au sein de la commune, le conseil de discipline de recours, en limitant la sanction applicable à M. A... à une durée de deux ans d'exclusion de ses fonctions, dont un an avec sursis, n'a pas entaché son avis d'une erreur d'appréciation.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 19/10/2021, 19MA03520](#) + veille du 17/12/2021).

➤ A lire et/ou à suivre :

25) Le guide prévenir les violences sexuelles et sexistes de l'association nationale des DRH des grandes collectivités offre un kit juridique, un kit opérationnel et des modèles types pratiques.

(Source : <https://www.drh-grandes-collectivites.fr/Prevenir-les-violences-sexuelles-et-sexistes> + publication du 2/12/2021 + [Télécharger ici le kit pour prévenir les violences sexuelles et sexistes](#) + veille du 03/12/2021).

26) Le vademecum « la rémunération variable des fonctionnaires territoriaux » du syndicat national des directeurs des collectivités territoriales a été publié.

(Source : <https://www.sndgct.fr/> + publication du 2/12/2021 + [vademecum 2021](#) + veille du 03/12/2021).

27) Le principe des quotas constitue une règle homogène de promotion interne pour des agents qui, bien qu'appartenant à un même cadre d'emplois, relèvent d'employeurs différents. Il permet, en outre, d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'État, respectant en cela la parité entre les deux fonctions publiques et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation des quotas de promotion interne des agents de la fonction publique territoriale. Toutefois, à la suite des débats qui ont présidé à l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique, en raison de l'augmentation des cas de recrutements de contractuels sur emploi permanent que ce texte autorise et si cela se traduisait effectivement par une baisse du nombre de recrutements de fonctionnaires, une réflexion pourrait être engagée pour aménager, au niveau réglementaire, ces quotas en vue de prendre en compte, outre le recrutement de fonctionnaires, celui de contractuels sur emploi permanent, en vue de ne pas faire baisser les possibilités de promotion interne des fonctionnaires.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/> + [Réponse du 19/10/2021](#) à la question de la députée Madame OSSON, , n° 40382 + veille du 17/12/2021).

28) Plus d'1 jeune sur 3 victime de discriminations dans l'emploi : la défenseure des droits dénonce l'ampleur des discriminations et leurs conséquences délétères, selon un rapport du défenseur des droits.

(Source : <https://www.defenseurdesdroits.fr/> + [page du 06/12/2021](#) + veille du 17/12/2021).

29) Amélie de Montchalin veut former des « secouristes en santé mentale » sur l'expérience australienne lors d'une visioconférence du 13/12/2021 avec les organisations syndicales.

(Source : <https://uffa.cfdt.fr/> : [article](#) + + veille du 17/12/2021).

30) Sénat : Les notes scientifiques de l'office parlementaire : les outils de visioconférence : risques et opportunités : « En faisant basculer la vie économique et sociale sur les plateformes de visioconférence, la pandémie n'a fait qu'accélérer une tendance de fond, liée aux mutations du travail et aux possibilités de ces outils. **La « Zoom fatigue »** est un phénomène d'épuisement bien réel, qui s'explique notamment par la surcharge cognitive liée au traitement des signaux non verbaux. Elle dépend du contexte et de

facteurs individuels. Si la technologie ne cesse de s'améliorer, avec pour horizon la réalité virtuelle augmentée, l'enjeu est aussi et surtout d'en faire un bon usage. Les outils les plus ergonomiques sont aussi ceux qui présentent le plus de risques en matière de sécurité, de confidentialité et de souveraineté. En l'absence de solution parfaite, il faut faire preuve de pragmatisme. ».

(Source : <http://www.senat.fr> + note n°28 , décembre 2021 + veille du 17/12/2021).

31) Structurer la fonction Recrutement : la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié un guide, édition 2021, Transformation RH.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-structurer-la-fonction-recrutement> + [Le guide "Structurer la fonction recrutement" - 2.4 Mo](#) + veille du 17/12/2021).