



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 29/12/2021 au 14/01/2022

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

- ☞ Covid 19 : DGCL + protocole sanitaire + passe sanitaire + accueil des enfants des personnels de santé en cas de fermeture de classe
- ☞ Engagement de servir, pendant trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, des policiers municipaux
- ☞ Mise à jour de la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales
- ☞ Modifications des informations dans le bulletin de paie
- ☞ Campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Le retard sans réel motif pour aller chercher la pointeuse justifie une exclusion temporaire de 3 jours
- ☞ Légalité du décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2
- ☞ Un agent peut être sanctionné pour manquement à l'obligation de réserve en signalant un harcèlement moral fondé mais par une manière excessive et en en faisant une grande publicité. La sanction doit être déterminée en fonction notamment des agissements dont a été victime l'agent
- ☞ Pas d'obligation d'information d'un fonctionnaire de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause
- ☞ Classement : cas d'assimilation à un agent public de l'employé par l'ONF
- ☞ Obligation de motivation d'une décision mettant fin au détachement
- ☞ Un représentant syndical en congé n'a pas à rendre ses clés d'accès aux locaux syndicaux
- ☞ Un rapport d'analyse des risques psychosociaux révélant une insuffisance managériale ne peut pas fonder en lui seul un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent de catégorie B, éducateur territorial

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Avancement de grade au choix même pour les agents en position de détachement
- ☞ Seule la loi peut instituer une obligation de déclaration d'intérêts ou de patrimoine aux élus
- ☞ Il n'y aura pas d'évolution concernant le CET des agents détachés d'office

➤ A lire et/ou à suivre :

- Service.public.fr a mis à jour sa page « saisies sur rémunérations : nouveaux barèmes à partir du 1er janvier 2022 »
- Gérer le fait religieux au travail : les paroles et les actes (article theconversation).
- Guide du télétravail (travail-emploi.gouv)
- La Défenseure des droits s'inquiète des effets du passe vaccinal sur l'activité professionnelle et la recherche d'emploi.
- La France représente-t-elle une exception dans la manière d'appréhender cette organisation du travail ou s'inscrit-elle au contraire dans les pas des autres pays européens ?

- La durée de travail des agents territoriaux s'élevait à 1 594 heures annuelles en moyenne entre 2017 et 2019, d'après une étude de la direction générale des collectivités locales publiée le 21 décembre 2021. Cette moyenne cache toutefois de fortes disparités selon le métier exercé. Les ouvriers travaillent ainsi 1 517 heures, durée annuelle de travail moyenne la plus basse, contre 1 688 heures pour les cadres.
- L'efficacité de la protection des lanceurs d'alerte à l'aune des recommandations du conseil de l'Europe et des bonnes pratiques étrangères, Vers une législation modèle ?
- L'attractivité de la Fonction publique (propositions France urbaine).

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

☞ Covid 19 : DGCL + protocole sanitaire + passe sanitaire + accueil des enfants des personnels de santé en cas de fermeture de classe :

1) La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a envoyé une note aux Préfets adaptant la circulaire du 29 décembre 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'Etat à la fonction publique territoriale.

(Source : <http://www.var.gouv.fr/> + Note de la DGC relative au télétravail et au respect des règles sanitaires dans la FPT - 325.5 ko - 31/12/2021+ Lettre de notification d'une note sur le télétravail du 30 décembre 2021 - 266.7 ko - 31/12/2021+ Veille du 14/01/2022).

2) Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été actualisé le 30 décembre 2021 pour prendre en compte l'évolution de la situation sanitaire.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/> + [protocole](#) + Veille du 14/01/2022).

3) Un décret instaure la désactivation du passe sanitaire pour les personnes n'ayant pas eu leur dose de rappel au plus tard le 15 janvier 2022. Ainsi le schéma vaccinal complet des personnes de plus de 18 ans inclut désormais une dose de rappel.

(Source : [Décret n° 2022-27 du 13 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#) + veille du 14/01/2022).

4) Dans les écoles maternelles, élémentaires et primaires et les collèges, en cas de fermeture temporaire de classe ou d'établissement, un accueil est assuré, dans des conditions de nature à prévenir le risque de propagation du virus, pour les enfants âgés de trois à seize ans des personnels de santé indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

(Source : [Décret n° 2022-10 du 5 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#) + Veille du 14/01/2022).

☞ Engagement de servir, pendant trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, des policiers municipaux :

5) Un décret précise les modalités de mise en œuvre de l'engagement de servir, pendant trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, qui peut être imposé par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale au fonctionnaire stagiaire recruté dans un cadre d'emplois de la police municipale. En cas de rupture de cet engagement, le fonctionnaire rembourse, à la demande de l'employeur territorial, une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application. Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser tiennent compte du temps passé sur le poste après la titularisation. Le maire ou le

président de l'EPCI peut dispenser l'agent qui rompt son engagement, de tout ou partie du remboursement, pour des motifs impérieux notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial, et ce, sur la base de justificatifs.

Ce décret déjà entré en vigueur est pris pour l'application de l'[article L. 412-57 du code des communes](#) créé par l'[article 9 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021](#) pour une sécurité globale préservant les libertés.

(Source : [LOI n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 \(1\)](#) + Veille du 14/01/2022).

Mise à jour de la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales :

6) Un arrêté met à jour la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales. Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique territoriale, les mots : « comité social territorial » contenus dans l'annexe sont remplacés par les mots : « comité technique » et les mots : « formation spécialisée » sont remplacés par les mots : « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

(Source : [Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#) + Veille du 14/01/2022).

Modifications des informations dans le bulletin de paie :

7) Un arrêté modifie les mentions devant être portées dans le bulletin de paie.

(Source : [Arrêté du 23 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie](#) mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail + Veille du 14/01/2022).

Campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge :

8) Une circulaire précise que les besoins en recrutement dans les établissements accueillant les personnes âgées (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), résidences autonomie...) et les services d'aide à domicile pour personnes âgées, exacerbés par la crise sanitaire, nécessitent la mise en place rapide d'une campagne d'urgence de recrutement sur les métiers du grand âge « un métier pour nous » et la mobilisation rapide du service public de l'emploi et de l'ensemble des acteurs concernés.

(Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire>; [CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DGCS/SD4/DGT/DGEFP/2020/179 du 09 octobre 2020 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge](#) + Veille du 14/01/2022).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

Le retard sans réel motif pour aller chercher la pointeuse justifie une exclusion temporaire de 3 jours :

9) En refusant ainsi, à plusieurs reprises et malgré les rappels qui lui ont été faits, de retirer son badge et de pointer, M. A... a manqué à son devoir d'obéissance à l'autorité hiérarchique et commis une faute dont il ne peut s'exonérer en se bornant à invoquer la distance séparant la pointeuse de son lieu de travail, une telle circonstance ne le dispensant pas de respecter les règles régissant l'organisation du temps de travail de tous les agents municipaux. Contrairement à ce qu'a retenu le premier juge, une telle faute était de nature à justifier, sans erreur d'appréciation, que lui fût infligée la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours.

Puis, s'il a effectivement fait part à sa hiérarchie d'interrogations sur la mise en œuvre de ce système de pointage, M. A... s'est délibérément abstenu de respecter les consignes qui lui avaient pourtant été rappelées à plusieurs reprises, commettant ainsi une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. Il n'est donc pas fondé à soutenir que la sanction qu'il conteste serait entachée d'erreur de droit en prétendant n'avoir pas refusé de se soumettre aux instructions reçues de sa hiérarchie, mais être simplement demeuré dans l'attente d'une réponse à sa demande d'explications.

☞ Légalité du décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 :

10) Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 est légal.

Il n'a ni pour objet ni pour effet de priver les victimes soumises aux dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale et ne remplissant pas les conditions prévues par les tableaux n° 100 et 60 d'obtenir la reconnaissance d'une maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

D'une part, les conditions qui définissent, en application du troisième alinéa de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, la manière dont sont contractées les maladies et qui sont susceptibles de figurer, à ce titre, dans les tableaux désignant les maladies présumées d'origine professionnelle, ne peuvent légalement porter que sur le délai maximum de constatation d'une maladie, la durée d'exposition ou la liste limitative des travaux à même de provoquer une maladie e.

D'autre part, ces conditions ne sauraient méconnaître le principe de présomption d'imputabilité posé par le deuxième alinéa du même article et par l'article L. 461-2 du même code. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le pouvoir réglementaire, auquel il incombe de désigner avec suffisamment de précisions ces maladies, définisse à cette fin, dans le respect du principe de présomption d'imputabilité, les éléments du diagnostic d'une pathologie d'origine professionnelle.

En retenant, pour désigner les maladies présumées d'origine professionnelle qu'il a définies, les seules affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2, et en les caractérisant par le recours qu'elles ont nécessité à une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes rendus médicaux, ou le décès qu'elles ont entraîné, le pouvoir réglementaire aurait inexactement apprécié les données scientifiques disponibles à la date à laquelle a été pris le décret attaqué ou exigé des éléments excédant ce qui est nécessaire à la caractérisation de telles affections.

Pour déterminer les travaux susceptibles de provoquer une maladie causée par une infection au SARS-CoV2, le pouvoir réglementaire a retenu les activités dont les conditions d'exercice impliquent un contact avec des personnes déjà infectées ou plus particulièrement exposées à la maladie. Ce faisant, il s'est référé à un critère objectif et pertinent et n'a pas méconnu les dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale.

☞ Un agent peut être sanctionné pour manquement à l'obligation de réserve en signalant un harcèlement moral fondé mais par une manière excessive et en en faisant une grande publicité. La sanction doit être déterminée en fonction notamment des agissements dont a été victime l'agent :

11) Les fonctionnaires ne peuvent être sanctionnés lorsqu'ils sont amenés à dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins. Toutefois, l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques, notamment de l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression. Lorsque le juge est saisi d'une contestation de la sanction infligée à un fonctionnaire à raison de cette dénonciation, il lui appartient, pour apprécier l'existence d'un manquement à l'obligation de réserve et, le cas échéant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, de prendre en compte les agissements de l'administration dont le fonctionnaire s'estime victime ainsi que les conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation.

Par suite, en jugeant que Mme C... avait manqué à son obligation de réserve en dénonçant, par un courriel formulé en des termes excessifs et adressé à un large cercle d'élus de la commune de Pont-du-Château, le harcèlement moral dont elle s'estimait victime, sans prendre en compte les agissements que Mme C... estimait avoir subi, la cour administrative d'appel de Lyon a commis une erreur de droit.

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 29/12/2021, 433838](#) + veille du 14/01/2022).

☞ CDIisation qui aurait dû avoir lieu en 2012 si contrat conclu au titre de tout alinéa de l'article 3 loi 84 :

12) Tous les agents non titulaires recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent bénéficier du dispositif prévu par l'article 21 de la loi 12 mars 2012 (de transformation du CDD en CDI) s'ils ont atteint une durée de services publics effectifs au moins égale à six années au cours des huit années précédant le 13 mars 2012.

Par suite, en jugeant que Mme C... ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article 21 de cette loi au motif qu'elle n'avait pas été recrutée sur le fondement des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a commis une erreur de droit.

Mme F... C... a été recrutée par la commune de Châlons-en-Champagne en tant qu'adjointe technique territoriale de 2ème classe, pour assurer l'accueil et l'accompagnement des enfants sur les temps périscolaires, par des contrats à durée déterminée à temps non complet, régulièrement renouvelés du 21 septembre 2006 au 31 août 2016. La commune l'a informée, par un courrier du 19 août 2016, de son intention de ne pas renouveler son contrat à son terme du 31 août 2016

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 09/12/2021, 436802](#) + veille du 14/01/2022).

☞ Pas d'obligation d'information d'un fonctionnaire de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause :

13) Aucune disposition législative ou réglementaire ne faisant obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, il ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état.

(Source : [Conseil d'État, 6ème - 5ème chambres réunies, 30/12/2021, 441863](#) + veille du 14/01/2022).

☞ Classement : cas d'assimilation à un agent public de l'employé par l'ONF:

14) En se bornant à examiner les missions des services où Mme A... a successivement été affectée, avant de relever qu'il n'était pas établi que les fonctions particulières que Mme A... occupait en leur sein portaient à titre principal sur des missions ressortissant des prérogatives de puissance publique de l'ONF (établissement public national à caractère industriel et commercial avec des missions de services publics administratifs), alors que pour l'application des dispositions du décret du 23 décembre 2006 la circonstance qu'une partie de ses missions la faisait participer aux missions de service public administratif de l'office suffisait à la faire regarder comme exerçant comme agent public, la cour a commis une erreur de droit.

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 09/12/2021, 432608](#) + veille du 14/01/2022).

☞ Obligation de motivation d'une décision mettant fin au détachement :

15) La décision de mettre fin à un détachement doit être motivé en tant que décision abrogeant une décision créatrice de droits.

(Source : [Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 17/12/2021, 451384](#) + veille du 14/01/2022).

☞ Un représentant syndical en congé n'a pas à rendre ses clés d'accès aux locaux syndicaux :

16) La décision par laquelle le directeur a interdit à Mme H... d'accéder aux locaux de la DSFP 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 Mme H... 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 14/01/2022).

☞ Un rapport d'analyse des risques psychosociaux révélant une insuffisance managériale ne peut pas fonder en lui seul un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent de catégorie B, éducateur territorial :

17) Pour licencier Mme A... pour insuffisance professionnelle, le président s'est fondé, en s'appuyant notamment sur un rapport d'analyse des risques psychosociaux effectué par un cabinet extérieur et sur les plaintes déposées par de nombreux agents placés sous l'autorité de Mme A..., sur l'incapacité de cette dernière à développer des relations de travail adéquates avec ses collègues, cette " insuffisance managériale " étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service.

En estimant que, même si les difficultés relationnelles avec certains agents étaient établies, elles ne pouvaient suffire à caractériser l'inaptitude de l'intéressée à exercer l'ensemble des fonctions correspondant au grade qu'elle détient dans le cadre d'emplois, relevant de la catégorie B, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, lesquelles ne sont, pour l'essentiel, pas des fonctions d'encadrement, et en en déduisant que l'arrêté du 15 juillet 2016 prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle de Mme A... était entaché d'une erreur d'appréciation, la cour administrative d'appel de Bordeaux n'a pas inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis et n'a pas commis d'erreur de droit..

(Source : [Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 20/07/2021, 441096](#) + veille du 14/01/2022).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Avancement de grade au choix même pour les agents en position de détachement :

18) S'agissant de l'avancement de grade, l'article 3 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation professionnelle des agents territoriaux dispose que : "Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 5. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion

internes". Ce dispositif est destiné à traduire l'engagement du Gouvernement, pris dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), de permettre une carrière sur deux grades aux fonctionnaires territoriaux.

Afin de garantir une transparence des critères présidant aux décisions ainsi qu'une cohérence de traitement entre agents placés dans une situation identique, des lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours sont élaborées et arrêtées par l'autorité territoriale après avis des comités techniques puis communiquées aux agents dans le cadre de l'élaboration des listes d'aptitudes au choix. Toutefois, l'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas nomination. L'autorité territoriale choisit ensuite librement parmi les candidats inscrits sur la liste d'aptitude. Par ailleurs, comme le confirme la jurisprudence, un refus d'inscription ou de nomination n'a pas à être motivé par l'employeur (CE, 14 décembre 2011, n° 341167 - CE, 24 juin 2013, n° 358651).

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°25281 de M. JL MASSON du 06/01/2022 ; [lien](#)).

☞ Seule la loi peut instituer une obligation de déclaration d'intérêts ou de patrimoine aux élus :

19) Des dispositions [relatives à la déclaration de situation patrimoniale et la déclaration d'intérêts] ont été mises en place afin de faire respecter le principe selon lequel les personnes titulaires d'un mandat électif local ainsi que celles chargées d'une mission de service public exercent leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité, et veillent à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Compte tenu des exigences inhérentes à la liberté individuelle, au droit à la vie privée et au respect du droit de propriété, de telles obligations déclaratives ne peuvent être prévues que par un texte de nature législative.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°25236 de M. JL MASSON, 06/01/2022 ; [lien](#)).

☞ Il n'y aura pas d'évolution concernant le CET des agents détachés d'office :

20) S'agissant des droits à congés des fonctionnaires détachés d'office, l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par l'article 3 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, instaure le principe de la portabilité du compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité des agents publics entre versants de la fonction publique et ce, quelle que soit la position du fonctionnaire. Ainsi, en vertu de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale, l'agent public territorial détaché auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET, l'utilisation des droits ouverts étant régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil.

Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires détachés d'office lors de leur réintégration dans la fonction publique. S'agissant de la situation des fonctionnaires territoriaux détachés d'office et radiés des cadres sans réintégration dans la fonction publique, en application des dispositions des articles 4 et 5 du décret n° 2004-878 précité, l'organe délibérant a la possibilité de prévoir par délibération l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le CET dès lors que le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze jours. Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à quinze, l'agent public ne peut les utiliser que sous forme de congés, il s'agit d'une règle applicable dans les trois versants de la fonction publique. Le Gouvernement n'entend pas faire évoluer la réglementation sur ces deux points. Par ailleurs, l'article 15-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux prévoyant qu'en cas de détachement d'office le fonctionnaire doit être informé par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil, l'agent public a la possibilité de solder son CET avant son départ en détachement. De plus, le détachement d'office s'accompagne de certaines garanties en cas de radiation des cadres. Le fonctionnaire bénéficie ainsi, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, de l'indemnité de départ prévue par l'article 15-5 (3°) du décret du 13 janvier 1986 précité. Par conséquent, le Gouvernement n'envisage pas de dispositions spécifiques relatives aux droits à congés accumulés sur les CET des fonctionnaires territoriaux détachés d'office radiés des cadres, ce sujet ne pouvant au demeurant être examiné que dans le cadre d'une approche commune aux trois versants de la fonction publique.

L'article 76 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, afin de créer un nouveau cas de détachement, dit d'office, en cas d'externalisation d'un service public vers une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 précise les modalités de ce détachement d'office.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/> ; Question écrite n°35488 de Mme DEGOIS 07/09/2021 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

21) Service.public.fr a mis à jour sa page « saisies sur rémunérations : nouveaux barèmes à partir du 1er janvier 2022 »

(Source : <https://www.service-public.fr/> + Publié le 16 décembre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)+ [publication](#) + veille du 14/01/2022).

22) Gérer le fait religieux au travail : les paroles et les actes.

(Source : <https://theconversation.com/> + [11 janvier 2022, 21:51 CET](#) + veille du 14/01/2022).

23) À l'heure où le télétravail est la règle pour toutes les activités qui le permettent, des questions peuvent se poser : comment mettre en place le télétravail en tant qu'employeur ? Comment manager mon équipe en télétravail ? Quels sont les interlocuteurs qui peuvent vous aider ? En tant que salarié, comment bien vivre mon télétravail ? Autant de questions auxquelles l'article publié sur travail-emploi.gouv.fr répond en vous guidant vers les ressources utiles.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/>; [Télétravail en mode Covid-19 : on vous guide !](#) + veille du 14/01/2022).

24) La Défenseure des droits s'inquiète des effets du passe vaccinal sur l'activité professionnelle et la recherche d'emploi.

(Source : <https://www.defenseurdesdroits.fr/> + [Défenseur des droits - Avis 22-01 du 04/01/2022](#) + veille du 14/01/2022).

25) Réalisée auprès des populations actives exerçant une activité professionnelle des pays du « Big 5 » européen, l'objectif de cette enquête est de mettre en perspective les pratiques et représentations associées au télétravail en France, mieux connues depuis le début de la crise sanitaire, avec celles de ses voisins dont, à l'inverse, peu d'informations sont jusqu'à présent remontées. La France représente-t-elle une exception dans la manière d'appréhender cette organisation du travail ou s'inscrit-elle au contraire dans les pas des autres pays ?

(Source : <https://www.ifop.com/>; + [Pratiques et représentations associées au télétravail dans les pays du « Big 5 » européen](#)+ Focus N° 224 janvier 2022 + veille du 14/01/2022).

26) La durée de travail des agents territoriaux s'élevait à 1 594 heures annuelles en moyenne entre 2017 et 2019, d'après une étude de la direction générale des collectivités locales publiée le 21 décembre 2021. Cette moyenne cache toutefois de fortes disparités selon le métier exercé. Les ouvriers travaillent ainsi 1 517 heures, durée annuelle de travail moyenne la plus basse, contre 1 688 heures pour les cadres.

(Source : [Accès au bulletin](#) d'information statistique de la DGCL N°159- Décembre 2021 Cyrille Godonou, Département des études et des statistiques locales : Le temps de travail dans la fonction publique territoriale est corrélé aux caractéristiques des emplois territoriaux + veille du 14/01/2022).

27) L'EFFICACITE DE LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE À L'AUNE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DE L'EUROPE ET DES BONNES PRATIQUES ÉTRANGÈRES, Vers une législation modèle ? Rapport n°15-27 Juin 2021 et Note de synthèse, Université Paris- Nanterre.

(Source : <http://www.gip-recherche-justice.fr/> ; [page](#) : [Télécharger le rapport de recherche](#) + [Télécharger la note de synthèse](#)+ veille du 14/01/2022).

28) La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, a confié, le 21 septembre 2021, une mission relative à l'attractivité de la Fonction publique territoriale à Philippe Laurent, Président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT), Mathilde Icard, Présidente de l'Association des directeurs des ressources humaines de grandes collectivités (ADRHGCT) et Corinne Desforges, Inspectrice générale de l'administration.

Alors que le rapport sera remis au Gouvernement dans le courant du mois de janvier 2022, France urbaine a tenu à apporter sa participation aux travaux sous la forme de 12 propositions issues des travaux et expériences des employeurs urbains.

- Un enjeu structurant, porteur de risques critiques pour le service public**
- Des particularités à faire valoir, de faux débats à dépasser**
- Au-delà de solutions concrètes, la nécessité d'un discours positif et valorisant.**

(Source : <https://franceurbaine.org/> + <https://franceurbaine.org/actualites/attractivite-de-la-fonction-publique-territoriale-les-12-propositions-de-france-urbaine> + veille du 14/01/2022).