



## **Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 28/01 au 11/02/2022**

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

- ☞ Covid 19 : FAQ DGCL et DGAFP + prolongation des règles dérogatoires pour les concours et examens
- ☞ Modernisation du métier d'assistant familial et systématisation des contrôles des antécédents judiciaire pour tout intervenant auprès des enfants dans les établissements pour mineurs
- ☞ Faq sur la prime de maître d'apprentissage
- ☞ Formation syndicale
- ☞ Modification des modalités d'attribution de l'indemnité de maintien de rémunération versée aux élèves de l'INSP et de l'indemnité de maintien du régime indemnitaire versée aux stagiaires des cycles préparatoires
- ☞ Régularisation Instruction M14 / indemnité inflation
- ☞ Modalités de maintien des prestations familiales en cas de décès d'un enfant
- ☞ Modalités de calcul du montant de l'allocation journalière du proche aidant et de l'allocation journalière de présence parentale

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

- ☞ Cas d'absence d'harcèlement moral car les reproches dont l'agent a fait l'objet et que l'absence de réponse favorable à sa demande d'augmentation de ses heures de service, excéderaient l'exercice du simple pouvoir hiérarchique et l'intérêt du service
- ☞ Réduction de rémunération lors d'un congé spécial si vacation pour le CNFPT
- ☞ Le TA de Montreuil ordonne aux maires de cinq communes de Seine-Saint-Denis de faire adopter une délibération instaurant les 35 H dans un délai de quarante jours
- ☞ La mise en cause publique et nominative d'un agent ne permet pas obligatoirement de caractériser une attitude de harcèlement
- ☞ Un accident survenu sur le lieu de travail sur lequel l'agent s'est rendu alors qu'il était en congé de maladie, n'est pas imputable au service
- ☞ Pas le droit au maintien de l'ISS et la PSR pendant un congé de maladie imputable au service
- ☞ Pas de droit à reclassement en cas de révocation (ici gardien de stade violent)
- ☞ Un harcèlement moral peut justifier une demande d'indemnisation de la perte des rémunérations accessoires

### **➤ A lire et/ou à suivre :**

- Pour les déclarants qui seraient en retard pour la préparation de leur première DSN, une tolérance est accordée jusqu'aux échéances de mars ;
- 18 propositions du « [sens-du-service-public.fr/](https://sens-du-service-public.fr/) » ;
- En 2020, les recrutements d'apprentis dans la fonction publique retrouvent leur niveau de 2018.
- le FIPHFP et la Caisse des Dépôts mettent à la disposition des employeurs différents outils pour la déclaration ;
- Le CNFPT se fixe cinq priorités de 2022 à 2027 ;
- La présentation du bulletin de paie évolue en janvier 2022. La DILA fait le point.
- Rapport et propositions sur l'attractivité de la fonction publique territoriale.

- CNSA a financé une étude sur les conditions et répercussions du télétravail pour les personnes en situation de handicap menée par l'ANSA, l'Agefiph et le FIPHFP.
- En 2020, 6 985 nouvelles pensions d'invalidité de droit direct ont été attribuées par la CNRACL, soit un peu plus de 10 % de l'ensemble des départs à la retraite comptabilisés par le régime.
- Rapport de l'Observatoire SMACL sur le risque pénal des élus locaux, des fonctionnaires territoriaux, des collectivités territoriales et établissements publics locaux.
- La ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, a présenté la « marque employeur » des services publics le lundi 7 février 2022 à 17h30.
- Complémentaire santé des agents territoriaux : un nouveau projet de décret finalisé prévoyant 7€ par mois pour la prévoyance, 15 pour la santé ;
- Afin d'accompagner les organisations syndicales dans leur mise en conformité, la CNIL propose une consultation sur un projet de guide de sensibilisation au RGPD.
- Un nouveau service de demandes d'interventions pour les employeurs affiliés au FIPHFP.

## STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

#### 🔗 Covid 19 : FAQ DGCL et DGAFP + prolongation des règles dérogatoires pour les concours et examens :

#### **1) La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a mis à jour sa FAQ.**

(Source : [FAQ relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 28 janvier 2022\)](#) + Veille du 11/02/2022).

**2) Les questions/réponses à l'attention des employeurs et agents publics de l'Etat s'agissant des mesures suite à l'évolution de l'épidémie de Covid-19 a été mise à jour le 02/02/2022.** Le document précise que « le passe vaccinal consiste en la présentation d'un schéma vaccinal complet, incluant la dose de rappel dans le délai imparti pour les personnes qui y sont éligibles, ou d'un certificat de rétablissement de plus de 11 jours et de moins de 6 mois ou d'un certificat de contre-indication pour les personnes concernées ».

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>; [Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) :+ Veille du 28/01/2022).

**3) Un décret permet l'application jusqu'au 31 octobre 2022 du régime institué par le décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020 modifié pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et des concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, qu'il modifie.**

Durant la période de crise sanitaire, les moyens permettant l'adaptation des modalités d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics prévus par ce décret demeureront disponibles lorsqu'ils seront nécessaires pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation : recours à la visioconférence, modification du nombre et du contenu des épreuves, recours aux listes complémentaires.

(Source : [Décret n° 2022-122 du 4 février 2022 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#) + veille du 11/02/2022).

#### 🔗 Modernisation du métier d'assistant familial et systématisation des contrôles des antécédents judiciaire pour tout intervenant auprès des enfants dans les établissements pour mineurs :

**4) Une loi vise à moderniser le métier des assistants familiaux et la gouvernance nationale de la protection de l'enfance. Afin de mieux protéger les enfants contre les**

**violences, les contrôles des antécédents judiciaires de tous les professionnels et bénévoles intervenant auprès des enfants dans des établissements pour mineurs sont rendus systématiques.**

**Nul ne peut exploiter ni diriger l'un quelconque des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil régis par le code de l'action sociale et des familles, y exercer une fonction permanente ou occasionnelle, y compris bénévole, s'il a été condamné définitivement pour crime ou à une peine d'au moins deux mois d'emprisonnement sans sursis pour les délits prévus à l'article L. 133-6 dudit code.**

(Source : [LOI n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants](#) + Veille du 11/02/2022).

#### **Faq sur la prime de maître d'apprentissage :**

**5) La DGAFP a publié une foire aux questions relative à la prime de maître d'apprentissage dans la fonction publique. Le dispositif entre en vigueur au 1er janvier 2022. Pour les conventions d'apprentissage en cours à cette date, le versement des tranches de l'allocation forfaitaire sera calculé à partir du 1er janvier 2021.**

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [FAQ 25 janvier 2022](#) + Veille du 11/02/2022).

#### **Formation syndicale :**

**6) Les stages ou sessions du Centre d'étude et de formation sociale et syndicale-CEF2S (SNSPP-PATS), 20, avenue du Général-de-Gaulle, 33120 Arcachon ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale selon un arrêté récent.**

(Source : [Arrêté du 26 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale](#) + Veille du 11/02/2022).

#### **Modification des modalités d'attribution de l'indemnité de maintien de rémunération versée aux élèves de l'INSP et de l'indemnité de maintien du régime indemnitaire versée aux stagiaires des cycles préparatoires :**

**7) Un décret a pour objet de préciser les modalités d'appréciation de la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire et d'agent contractuel de droit public donnant lieu au versement de l'indemnité de maintien de rémunération aux élèves de l'INSP (institut national du service public) et de l'indemnité de maintien du régime indemnitaire aux stagiaires des cycles préparatoires.**

La qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire et d'agent contractuel de droit public s'apprécie à la date de clôture des inscriptions aux concours de l'INSP ou, le cas échéant, à la date de clôture des inscriptions au cycle préparatoire aux concours pour les stagiaires de ce cycle. Lorsque cela est plus favorable, cette appréciation a lieu respectivement à la date de nomination en qualité d'élève ou à la date d'entrée au cycle préparatoire.

(Source : [Décret n° 2022-155 du 9 février 2022 modifiant le décret n° 2020-1469 du 27 novembre 2020 relatif à la rémunération des élèves de l'Institut national du service public et des stagiaires des cycles préparatoires de l'Institut national du service public](#) + Veille du 11/02/2022).

#### **Régularisation Instruction M14 / indemnité inflation :**

**8) Le plan de comptes développé des communes de 500 habitants et plus défini à l'annexe 1 du tome 1 relatif au « cadre comptable et ses annexes » joint à l'arrêté du 9 décembre 2021 est ainsi modifié :**

- il est ajouté un compte 6415 « indemnité inflation » ;
- une note de bas de page précise que ce compte peut être mouvementé par les seules collectivités de moins de 3 500 habitants.

(Source : [Arrêté du 13 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2021 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif JO du 10/02](#) + Veille du 11/02/2022).

### **☞ Modalités de maintien des prestations familiales en cas de décès d'un enfant :**

#### **9) Deux décrets définissent les modalités de maintien des prestations familiales en cas de décès d'un enfant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

Un premier prévoit le versement à taux plein de l'allocation différentielle pendant la période de maintien. Il fixe à 3 mois à compter du décès de l'enfant la date d'appréciation des ressources des familles pour le réexamen du droit aux allocations familiales. Il fixe au 1<sup>er</sup> juin précédant la rentrée scolaire, la date de décès de l'enfant à compter de laquelle le versement de l'allocation de rentrée scolaire est maintenu.

Un second décret fixe à 3 mois à compter du décès de l'enfant le délai de maintien des prestations ainsi que le délai à compter duquel il est procédé à un réexamen des conditions de ressources du foyer pour le bénéfice des prestations familiales. Il prévoit les modalités de prise en compte de l'enfant décédé pour le versement de l'allocation de rentrée scolaire (ARS), notamment lorsque celle-ci est consignée à la Caisse des dépôts et consignations, et pour l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), notamment lorsqu'elle est versée en cas de retour au foyer ou de versement à un établissement. Il prévoit les règles d'ouverture de droit au maintien et fixe le montant des prestations maintenues.

(Source : [Décret n° 2022-86 du 28 janvier 2022 relatif à la prolongation des prestations familiales en cas de décès d'un enfant + Décret n° 2022-85 du 28 janvier 2022 relatif aux modalités de maintien des prestations familiales en cas de décès d'un enfant](#) + 11/02/2022).

### **☞ Modalités de calcul du montant de l'allocation journalière du proche aidant et de l'allocation journalière de présence parentale :**

#### **10) Un décret fixe de nouvelles modalités de calcul de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) pour permettre le versement de montants correspondant à sept fois la valeur du salaire horaire minimum de croissance net (SMIC horaire net) en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier, en tenant compte de la déduction de la contribution au remboursement de la dette sociale et s'agissant de l'AJPA, de la contribution sociale généralisée. Il précise également les conditions de résidence et de régularité de séjour pour le bénéfice de l'AJPA.**

(Source : [Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale](#) + Veille du 11/02/2022).

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

#### **☞ Cas d'absence d'harcèlement moral car les reproches dont l'agent a fait l'objet et que l'absence de réponse favorable à sa demande d'augmentation de ses heures de service, excéderaient l'exercice du simple pouvoir hiérarchique et l'intérêt du service:**

**11)** Me A... B..., exerce ses fonctions au sein du bureau des ressources humaines de la commune en tant que fonctionnaire territoriale de catégorie C. Elle défend et prétend apporter des témoignage en ce sens qu'elle était sous " pression constante " de la part de la directrice générale qui lui faisait sans arrêt des reproches, ironisant sur certains aspects de son physique engendrant ainsi une dégradation très nette de ses conditions de travail par le caractère répété de ces agissements. Mme B..., qui bénéficie d'un horaire de 28 heures de travail par semaine, soutient que ce temps de travail est insuffisant au regard de sa charge de travail. Aussi a-t-elle alerté sa hiérarchie et demandé à bénéficier d'une augmentation de son temps de travail. Ainsi dès 2010, elle aurait indiqué lors de son entretien d'évaluation qu'elle souhaitait obtenir une à deux heures de plus pour pouvoir travailler correctement. Or la directrice générale des services lui aurait fait croire qu'elle bénéficierait d'un horaire de travail de trente-cinq heures pour faire face à l'augmentation de sa charge de travail. Mme B... indique avoir suivi une formation relative à la retraite des agents mais sans pour autant bénéficier d'une augmentation de son temps de travail, la contraignant à travailler 30 minutes de plus par jour pour pouvoir palier sa surcharge de travail, sans jamais solliciter le paiement de ces heures supplémentaires alors qu'une de ses collègues voyait ses horaires passer de 26 heures à 30 heures par semaine.. le maire lui a fait de nombreux reproches et n'hésitant pas à

l'interroger sur sa vie privée, alors que sa notation est passée en quelques années de 17.65 à la note de 20/20. Mme B... souligne l'impact sur sa santé de ce harcèlement en précisant qu'elle a été placée en arrêt maladie du 26 décembre 2017 au 4 janvier 2018 pour état dépressif après avoir alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie sur son mal être et les difficultés qu'elle rencontrait avec sa supérieure. Elle indique avoir ainsi déposé une plainte le 17 mai 2017 auprès des services de la Gendarmerie Nationale.

La commune oppose que la directrice générale des services de la commune a agi dans le cadre de son rôle de supérieure hiérarchique, que Mme B... a commis un certain nombre d'erreurs dans l'exercice de ses fonctions, détaillées dans le courrier en date du 3 janvier 2018, qui proposait à l'agent une rencontre au plus tôt afin de trouver ensemble une solution.

**Les pièces du dossier ne permettent pas de considérer que les reproches dont Mme B... a fait l'objet et que l'absence de réponse favorable à sa demande d'augmentation de ses heures de service, excéderaient l'exercice du simple pouvoir hiérarchique et l'intérêt du service. Il ressort de plus de ces pièces que les questionnements du maire dans sa lettre du 3 janvier 2018 tels " Que se passe-t-il ? Rencontrez-vous des problèmes personnels qui vous empêchent de vous concentrer ? Vous sentez vous en difficulté devant la complexité de votre tâche ? " ne peuvent être regardés comme une immixtion dans sa vie privée de Mme B... mais traduisent un souci de comprendre les difficultés auxquelles elle se heurtait. Enfin la plainte déposée par l'intéressée a fait l'objet en 2019 d'un avis de classement sans suite au motif que les faits n'ont pu être clairement établis.**

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 05/08/2021, 20DA00825](#) + veille du 11/02/2022).

### **☞ Réduction de rémunération lors d'un congé spécial si vacation pour le CNFPT :**

**12) Le fonctionnaire territorial placé à sa demande en position de congé spécial continue de percevoir de son administration son plein traitement alors qu'il doit cesser définitivement d'exercer ses fonctions à l'issue de ce congé. Toutefois, les dispositions précitées de l'article 8 du décret du 6 mai 1988 prévoient que lorsque cet agent exerce, pendant son congé spécial, une activité rémunérée auprès d'une collectivité ou d'un organisme public, le traitement qu'il perçoit de son administration d'origine est réduit au montant de sa retenue pour pension. Il en est ainsi notamment en cas de vacations d'enseignements rémunérés pour le CNFPT.**

Ces dispositions ont pour objet d'éviter que l'agent déjà bénéficiaire de son plein traitement ne puisse cumuler celui-ci avec une autre rémunération publique qu'il a choisi de percevoir en décidant, bien qu'il soit en position de congé spécial, de travailler pour le compte d'un autre organisme public. Elles poursuivent, dès lors, un objectif dissuasif d'intérêt général visant à éviter un plein cumul de rémunérations publiques. La différence de traitement instituée par l'article 8 du décret selon que la rémunération supplémentaire obtenue par l'agent en congé spécial présente un caractère privé ou public est ainsi en rapport avec l'objet poursuivi par le pouvoir réglementaire.

Par ailleurs, en modulant le montant des émoluments lorsque le bénéficiaire du congé spécial perçoit « une rémunération privée » en fonction du montant de cette dernière rémunération – laquelle modulation peut aller jusqu'à la réduction du traitement au montant de la retenue pour pension dans l'hypothèse prévue au 4° de l'article 8 du décret – et en la réduisant au montant de la retenue pour pension lorsque la rémunération est publique, sans prévoir de modulation tenant compte du montant de cette rémunération, le pouvoir réglementaire n'a pas introduit une différence de traitement manifestement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi.

En second lieu, les dispositions précitées de l'article 8 du décret du 6 mai 1988 ne sont pas équivoques et sont suffisamment précises. Par suite, elles ne méconnaissent ni l'objectif à valeur constitutionnelle de clarté et d'intelligibilité de la norme ni le principe de sécurité juridique.<sup>16</sup> Il résulte de ce qui précède que M. P== n'est pas fondé à contester par voie d'exception la légalité de l'article 8 du décret du 6 mai 1988.<sup>17</sup> Il résulte de tout ce qui précède que M. P== n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Bordeaux a rejeté sa demande.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 13/12/2021, 19BX01187](#) + veille du 11/02/2022).

### **☞ Rétrogradation justifiée pour un agent qui utilise les moyens de son service et trompe son autorité hiérarchique pour que sa fille soit choisie pour bénéficier d'un voyage offert**

## **par la commune :**

**13)** la commune a décidé d'organiser des séjours dans différents pays dont un dénommé " conquête de l'Ouest " à destination des États-Unis. Après une première phase de préinscription, aux termes de laquelle 83 enfants ont été préinscrits, dont la fille de Mme B... âgée de 17 ans, une commission, composée d'un élu et du supérieur hiérarchique de l'appelante, s'est réunie le 7 mai 2015 et a décidé de fixer à dix le nombre de participants au voyage des États-Unis, avec une liste d'attente de dix autres enfants, en se fondant sur deux critères, à savoir à l'absence d'impayés et la circonstance que les enfants n'avaient pas bénéficié de voyages les années antérieures. Il est constant que la fille de Mme B... ne figurait alors sur aucune des listes, puisqu'elle avait déjà bénéficié de séjours organisés par la commune lors des années antérieures. Par la suite, les familles retenues devaient être contactées, suivant les recommandations de Mme B..., en sa qualité de responsable de la gestion des inscriptions, afin qu'elles confirment leur participation, en fournissant les documents nécessaires à une inscription définitive. Il ressort des pièces du dossier que Mme B... a alors inscrit sa fille, en utilisant le courrier-type de réponse positive, signé par le maire adjoint délégué, sans contacter l'ensemble des familles concernées, notamment celles qui étaient classées en liste d'attente. En parallèle, l'intéressée a procédé le 18 mai 2015 et en l'absence de la directrice, au remplacement de son nom par celui du père de sa fille, en qualité de représentant légal, sur la liste des enfants préinscrits. Le 26 mai 2015, Mme B... a aussi transmis la liste définitive des enfants retenus, comprenant sa fille, en apposant encore le nom de famille du père, ainsi désigné comme représentant légal. Il résulte de ce qui précède que Mme B... s'est livrée à une manœuvre destinée à inscrire sa fille au séjour " conquête de l'Ouest ", au détriment des familles prioritaires et en trompant l'autorité hiérarchique. Il ressort en outre des pièces du dossier qu'il existait 59 familles sans impayés et 44 familles dont les enfants n'étaient jamais partis, parmi les 83 préinscrites et qu'au demeurant, au moins une famille prioritaire s'est étonnée, le 27 mai 2015, de ne pas avoir reçu de réponse pour ce séjour.

**En admettant même que Mme B... n'ait eu aucun pouvoir de décision, l'intéressée a abusé des moyens mis à sa disposition dans l'exercice de ses missions, et en particulier des courriers de la commune comportant la signature du maire adjoint. Par suite, Mme B... a commis des fautes au regard, notamment, de ses devoirs de loyauté et de probité, de nature à justifier une sanction de la rétrogradation du 9ème échelon de la 1ère classe au 13e échelon de la 2e classe.**

(Source : [CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 14/12/2021, 19VE03045](#) + veille du 11/02/2022).

## **Le TA de Montreuil ordonne aux maires de cinq communes de Seine-Saint-Denis de faire adopter une délibération instaurant les 35 H dans un délai de quarante jours :**

**14) Le Tribunal administratif de Montreuil a enjoint aux maires de ces cinq communes de veiller à l'adoption des délibérations fixant le temps de travail de leurs agents et de les transmettre au préfet de la Seine-Saint-Denis, dans un délai de quarante jours. Les délibérations seront provisoires, jusqu'à l'intervention d'un jugement au fond du tribunal. Les refus de transmettre ces délibérations au Préfet devaient être assimilés à des refus d'adopter les délibérations.**

(Source : [TA Montreuil n° 2200066](#) ; [TA Montreuil n° 2200082](#) ; [TA Montreuil n° 2200117](#) ; [TA Montreuil n° 2200141](#) ; [TA Montreuil n° 2200159](#) du 31/01/2022 + veille du 11/02/2022).

## **La mise en cause publique et nominative d'un agent ne permet pas obligatoirement de caractériser une attitude de harcèlement :**

**15) La maire a fait afficher à l'attention de la population une note d'information ainsi rédigée : " En raison de la mauvaise volonté évidente de l'employé municipal, M. B... A..., cette année le cimetière ne sera pas entretenu...M. A... a catégoriquement refusé d'exécuter les directives qui lui ont été données à plusieurs reprises. De plus, suite à une nouvelle demande dans la matinée du mercredi 28 octobre 2016, M. A... a abandonné son poste l'après-midi pour se rendre chez son médecin qui lui a prescrit un arrêt de travail. Une sanction sera prise pour son comportement. Sachez que nous regrettons cette situation dont la seule responsabilité incombe à M. A... "**

**En mettant ainsi nommément et publiquement en cause l'attitude de son agent, par l'emploi de termes qui revêtent un caractère polémique, le maire a excédé les limites**



## **inhérentes à l'exercice de son pouvoir hiérarchique et eu une attitude fautive.**

Toutefois, la note précitée se rapporte à un fait précis, à savoir l'entretien du cimetière communal pour la célébration de la Toussaint et il résulte de l'instruction que sa rédaction et sa diffusion se sont inscrits dans un contexte de vives tensions personnelles entre la maire et M. A... ainsi que permettent notamment de l'établir les attestations d'une adjointe au maire et d'un tiers, produites au dossier et rédigées dans les formes du nouveau code de procédure civile, dont les auteurs indiquent avoir été témoins d'agressions verbales de M. A... envers la maire.

**Dans ces circonstances particulières, l'existence et la diffusion de la note ne permettent pas de caractériser une attitude de harcèlement à l'encontre de M. A...** au sens de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983. Il en va ainsi alors même qu'une photographie d'identité de M. A... aurait été apposée sur la note comme l'affirme ce dernier, ce que la commune conteste formellement.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 13/12/2021, 19BX00258](#) + veille du 11/02/2022).

### **☞ Un accident survenu sur le lieu de travail sur lequel l'agent s'est rendu alors qu'il était en congé de maladie, n'est pas imputable au service :**

**16) Il ressort des pièces du dossier que Mme P. était en congé de maladie ordinaire lorsque l'accident en cause est survenu. Ainsi, si le lieu de cet accident correspond au lieu du service, il n'est pas survenu dans le temps du service, ni à l'occasion de l'exercice par Mme P. de ses fonctions. À supposer que cet accident puisse être regardé comme rattachable à une activité constituant le prolongement de ses fonctions dès lors qu'il est constant que Mme P., qui n'avait pas été remplacée durant son absence, s'est rendue au collège V. afin de remettre à des collègues des copies corrigées et du travail pour ses élèves, la poursuite de son activité professionnelle durant un congé maladie, même pour combler les lacunes d'organisation du service, ne constitue pas le prolongement normal des fonctions d'un fonctionnaire. Il n'est ni établi ni même soutenu que Mme P. se serait rendue sur son lieu de travail sur ordre et non spontanément. Par suite, pour méritoire qu'a été l'attitude de Mme P., le recteur de l'académie a pu, sans commettre d'erreur de droit ou d'erreur d'appréciation, estimer que l'accident du 14 février 2020 n'était pas imputable au service.**

(Source : <http://rennes.tribunal-administratif.fr/> + [jugement du 15 décembre 2021 n° 2002733](#) + veille du 11/02/2022).

### **☞ Pas le droit au maintien de l'ISS et la PSR pendant un congé de maladie imputable au service :**

**17) Le maintien des primes et indemnités durant certaines périodes de congés, notamment consécutifs à une maladie ou à un accident imputable au service, ne concerne pas celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais. Dans ces conditions, eu égard au principe de parité prévalant entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, prévu par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et par son décret d'application du 6 septembre 1991, alors même que la pathologie de M. A... a été reconnue imputable au service, la commune ne pouvait continuer à lui verser durant son congé de maladie les primes et indemnités attachées à l'exercice de ses fonctions que sont l'indemnité spécifique de service et la prime de service et de rendement. M. A... ne saurait dès lors pas utilement se prévaloir d'une rupture d'égalité et d'une discrimination du fait que le règlement de services adopté par la délibération prévoit un tel maintien en faveur, uniquement, des agents victimes d'un accident de service.**

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 20/01/2022, 20DA01055](#) + veille du 11/02/2022).

### **☞ Pas de droit à reclassement en cas de révocation (ici gardien de stade violent) :**

**18) Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit de mesure de reclassement en cas de sanction disciplinaire.**

La sanction de la révocation des fonctions de M. A..., est fondée sur la réitération d'actes de violences commises avec arme

blanche par l'intéressé ayant entraîné des condamnations et porté atteinte à l'image de la commune. Il est également relevé qu'il est à craindre la reproduction d'un comportement violent dans l'exercice de ses fonctions de gardien de stade au service des sports. L'arrêté en question relève que l'avis motivé émis par le conseil de discipline du 24 septembre 2018 a proposé la révocation de M. A....

**Bien que commis en dehors des fonctions de gardien de stade et de tout contact direct avec le public**, les faits de violence sont extrêmement graves. Ils ont reçu une publicité locale par au moins un article de presse.

**Si M. A... fait valoir que sa nouvelle condamnation pénale n'a pas fait l'objet d'une inscription au casier B2 afin de faciliter sa réinsertion sociale et professionnelle**, l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 précité précise **qu'une sanction disciplinaire est prononcée sans préjudice des peines prévues par la loi pénale**.

M. A... souligne qu'il se trouve dans une situation personnelle précaire après une jeunesse très difficile et que son activité salariée lui permet d'avoir une stabilité. Il produit des témoignages de collègues et de parents attestant de ce que la reproduction de faits de violence de sa part est hypothétique, qu'il n'a jamais été ni en état d'ébriété ni violent durant son service et qu'il n'a plus aucune addiction éthylique. Mais M. A... avait déjà commis en janvier 2016 de graves actes de violence qui ont donné lieu à une peine d'emprisonnement de quatre mois et à une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonction de trois mois dont deux mois avec sursis. Eu égard à la réitération et à la gravité des faits commis en mars 2016, les risques du maintien en fonctions pour la sécurité des agents et des usagers ainsi que pour la bonne administration du service excèdent les inconvénients de la mesure pour l'intéressé. Une révocation est justifiée.

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 20/01/2022, 20DA01948](#) + veille du 11/02/2022).

### **☞ Un harcèlement moral peut justifier une demande d'indemnisation de la perte des rémunérations accessoires:**

**19) Les dispositions qui instituent, en faveur des fonctionnaires victimes d'accidents de service ou atteints de maladies professionnelles, une rente d'invalidité en cas de mise à la retraite et une allocation temporaire d'invalidité en cas de maintien en activité déterminent forfaitairement la réparation à laquelle les intéressés peuvent prétendre, au titre des conséquences patrimoniales de l'atteinte à l'intégrité physique, dans le cadre de l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir leurs agents contre les risques qu'ils peuvent courir dans l'exercice de leurs fonctions. Elles ne font obstacle ni à ce que le fonctionnaire qui a enduré, du fait de l'accident ou de la maladie, des dommages ne revêtant pas un caractère patrimonial, tels que des souffrances physiques ou morales, un préjudice esthétique ou d'agrément ou des troubles dans les conditions d'existence, obtienne de la collectivité qui l'emploie, même en l'absence de faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice, ni à ce qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre la collectivité, dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de cette collectivité ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incomberait.**

**En ne recherchant pas si les agissements fautifs de la commune n'étaient pas de nature à engager sa responsabilité de droit commun ouvrant droit à la réparation intégrale du préjudice subi par Mme B..., y compris la perte des rémunérations accessoires qu'elle percevait pour les fonctions exercées, la cour administrative d'appel de Versailles a entaché son arrêt d'erreur de droit.**

(Source : [Conseil d'État, 3ème chambre, 22/11/2021, 438056](#) + veille du 11/02/2022).

### **➤ A lire et/ou à suivre :**

**20) Pour les déclarants qui seraient en retard pour la préparation de leur première DSN, une tolérance est accordée jusqu'aux échéances de mars.**

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [publication](#) + veille du 11/02/2022).

**21) Voici 18 propositions du « [sens-du-service-public.fr/](https://sens-du-service-public.fr/) » pour faire avancer l'égalité d'accès, l'exemplarité écologique et sociale de l'administration, et l'écoute démocratique des usagers et citoyens, en invitant dès maintenant à une administration plus humble et humaine,**



**respectueuse de toutes et tous, qui prend soin des personnes – agents publics et citoyens -, du pays et de notre planète.**

(Source : <https://www.sens-du-service-public.fr/> + [lien publié le 28/01/2022](#) + veille du 11/02/2022).

**22) En 2020, les recrutements d'apprentis dans la fonction publique retrouvent leur niveau de 2018.**

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [publication de janvier 2022](#) + veille du 11/02/2022).

**23) Pour vous accompagner dans la saisie de la déclaration annuelle 2022, le FIPHFP et la Caisse des Dépôts mettent à la disposition des employeurs :** Une aide générale à la déclaration annuelle / Une FAQ complète et téléchargeable / Des [présentations thématiques](#) de la déclaration / 20 webinaires dédiés à la DOETH sont planifiés à partir du 21 février. Pour participer à une session, vous devez vous inscrire sur la plateforme dédiée et choisir la date qui vous convient.

(Source : <http://www.fiphfp.fr/> + [publication du 01/02/2022](#) + veille du 11/02/2022).

**24) Suite au renouvellement de ses instances en 2021, le CNFPT s'est doté d'un projet au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Voté à l'unanimité par son conseil d'administration le 26 janvier 2022, le projet de mandature 2022-2027 entend répondre aux enjeux de gouvernance, aux enjeux sociétaux, territoriaux, environnementaux et économiques des collectivités territoriales.**

Dans ce projet, l'établissement se fixe cinq priorités de 2022 à 2027 :

- Un CNFPT fédérateur, partenaire et promoteur de la pertinence de l'action publique locale
- Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux
- Garantir un égal accès à la formation et à une offre de qualité
- Accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents
- Avoir un modèle économique adapté et évolutif

(Source : <https://www.cnfpt.fr/> + [publication 2022](#) + veille du 11/02/2022).

**25) La présentation du bulletin de paie évolue en janvier 2022. La DILA fait le point.**

(Source : <https://www.service-public.fr/>; [Publié le 25 janvier 2022 - Direction de l'information légale et administrative \(Premier ministre\)](#) + veille du 11/02/2022).

**26) L'attractivité de la fonction publique territoriale.** Au 1er janvier 2020, les 42 300 employeurs territoriaux emploient près de deux millions d'agents dont 75 % sont des fonctionnaires. Le nombre de ces agents a pratiquement doublé en 40 ans (ils étaient 1,02 millions en 1980), notamment en lien avec des transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités et établissements publics territoriaux. La fonction publique territoriale dispose de nombreux atouts pour attirer. Cependant, les partenaires sociaux et des experts mettent en avant ces difficultés d'attractivité et des multiples métiers qui y sont exercés, entraînant des problèmes de recrutement.

(Source : <https://www.transformation.gouv.fr/> + [rapport](#) de janvier 2022 + veille du 11/02/2022).

**27) Face à la forte progression du télétravail dans le quotidien des organisations du travail, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) a financé une étude sur les conditions et répercussions du télétravail pour les personnes en situation de handicap. Cette étude est menée par l'Agence nouvelle des solidarités actives (Ansa) en partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)..**

(Source : <https://www.cnsa.fr/> + [Publication du 31/01/2022](#) + veille du 11/02/2022).

**28) Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux (CNRACL) couvre**

**également le risque d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions par l'attribution, sans condition d'âge, d'une pension d'invalidité. En 2020, 6 985 nouvelles pensions d'invalidité de droit direct ont été attribuées par la CNRACL (tableau 1), soit un peu plus de 10 % de l'ensemble des départs à la retraite comptabilisés par le régime. Cette proportion, relativement stable depuis 2012, est plus élevée dans le secteur territorial (11,3 %) que dans le secteur hospitalier (8,7 %).**

(Source : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/> + [publication du 25/01/2022](#) + veille du 11/02/2022).

### **29) Chaque année, l'Observatoire SMACL fait le point sur le risque pénal des élus locaux, des fonctionnaires territoriaux, des collectivités territoriales et établissements publics locaux.**

Son rapport 2021 dresse le bilan de 26 années d'observation du contentieux pénal. Il donne un cadrage statistique consolidé de la mandature 2014-2020 et livre les premières estimations sur la mandature 2020-2026. Il présente également la jurisprudence répressive concernant les acteurs publics locaux du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 avec un zoom sur l'ensemble des motifs de poursuites. Cette nouvelle édition donne la parole à plusieurs experts reconnus pour des analyses en profondeur, notamment sur les incidences probables de la nouvelle rédaction du délit de prise illégale d'intérêts, et des conseils pratiques. Le rapport annuel de l'Observatoire SMACL révèle la complexité des situations et de certaines incriminations qui peuvent donner des sueurs froides aux acteurs publics locaux. Il permet de replacer le débat sur la probité des élus locaux à son juste niveau : toutes infractions confondues (y compris pour des faits où la probité des élus n'est pas en jeu), le taux de mise en cause pénale des élus locaux est inférieur à 0,32 %. Un chiffre très loin du malsain « tous pourris ».

(Source : <https://www.smacl.fr/rapport-obssmacl> + [Lire le communiqué de presse du 19 janvier 2022](#) + veille du 11/02/2022).

### **30) La ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, a présenté la « marque employeur » des services publics le lundi 7 février 2022 à 17h30.**

**C'est le rôle du service public et de ceux qui ont fait le choix de le rejoindre d'agir chaque jour pour relever les grands défis du XXIème siècle auxquels notre société fait face et de contribuer à ce que chaque citoyen puisse s'y épanouir et y trouver sa place.**

(Source : Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques - Lancement de la marque employeur des services publics - [Communiqué - 7 février 2022](#) + veille du 11/02/2022).

### **31) Complémentaire santé des agents territoriaux : un nouveau projet de décret finalisé.**

Le texte doit fixer le montant des cotisations prévoyance et santé que les employeurs territoriaux contribueront à financer à partir de 2025. **7€ par mois pour la prévoyance, 15 pour la santé** : Après deux mois de négociations supplémentaires, le nouveau projet de décret prévoit que les employeurs territoriaux financent obligatoirement la protection de leurs agents à hauteur de minimum 7 euros par mois pour la prévoyance, et minimum 15 euros par mois pour la santé.

(Source : <https://www.leparisien.fr/> + [Par Le Parisien avec AFP Le 7 février 2022 à 14h55](#) + veille du 11/02/2022).

### **32) Afin d'accompagner les organisations syndicales dans leur mise en conformité, la CNIL propose une consultation sur un projet de guide de sensibilisation au règlement général sur la protection des données (RGPD) jusqu'au 18 mars.**

(Source : <https://www.cnil.fr/> + [publication du 08/02/2022](#) + veille du 11/02/2022).

### **33) Un nouveau service de demandes d'interventions pour les employeurs affiliés au FIPHFP. A partir du 26 janvier 2022, le service de demande d'interventions ponctuelles auprès du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) évolue. Ce nouveau service remplace la procédure actuelle de saisie des demandes.**

(Source : <http://www.fiphfp.fr/> + [article du 26/01/2022](#) + veille du 11/02/2022).