



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 26/02 au 11/03/2022

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

- ☞ Covid 19 : Annonce de l'assouplissement des protocoles sanitaires + Protocole sanitaire en entreprise (version 28/02 qui va être modifiée ces jours-ci)
- ☞ Revalorisation de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants
- ☞ Modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les employeurs relevant du CNFPT
- ☞ Seuil d'affiliation à la CNRACL et délais relatifs à la procédure de validation des services de non-titulaire
- ☞ Modifications des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine
- ☞ Diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique + mise à jour de la présentation (voir le lien sur le site) + replay colloque DGAFP
- ☞ Loi contre le Harcèlement scolaire : formation de certains agents municipaux
- ☞ Loi 3DS : référent déontologue pour les élus + autres mesures simplificatrices
- ☞ Plan sportif local
- ☞ Modalités de mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SIRIUS » de la formation et de l'apprentissage
- ☞ Date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique (et exemple d'arrêté de dérogation à l'utilisation du vote électronique)
- ☞ Le titre-mobilité dématérialisé
- ☞ Circulaire relative au contrat d'engagement jeune
- ☞ Circulaire DGCL sur la sensibilisation et la formation en secourisme en santé mentale

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Autonomie entre la procédure disciplinaire et la mesure comptable en raison de l'exercice d'une activité interdite d'agent salarié de sécurité (cumul non autorisé, non libre et non déclaré)
- ☞ La mise à la retraite d'office est une sanction bien fondée pour le détournement d'un camion-benne pour des revendications politiques
- ☞ 10 ordonnances rendues par le TA de MELUN sur l'obligation de passer aux 1 607 heures suite à un déféré préfectoral
- ☞ Annulation d'une sanction fondée essentiellement sur des témoignages anonymes relevant des propos prétendument dénigrant lors d'une formation
- ☞ Responsabilité pour non-respect du délai raisonnable pour réintégrer un agent après une disponibilité et d'information au CDG
- ☞ Cas de CITIS fondé même sans incident survenu au service, ni dysfonctionnement grave ou comportement fautif de l'administration
- ☞ Cas où l'exclusion temporaire de service définitive d'un stagiaire est une sanction trop lourde pour l'utilisation de biens de l'employeur durant le temps de travail pour un ami
- ☞ Seules les organisations signataires de l'accord débattent avec l'administration, au sein du comité de suivi, sur les modalités de mise en œuvre de cet accord
- ☞ Exclusion temporaire de service de 3 jours fondée pour avoir refusé de distribuer les repas aux

enfants, même s'ils avaient été posé sur un chariot de ménage sale, en l'absence d'avoir mis en œuvre son droit de retrait, et avoir diffusé à une autre personne une photo montrant d'autres collègues le faire

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Contrôle judiciaire sur policier municipal
- ☞ Régime indemnitaire des professeurs territoriaux d'enseignement artistique

➤ A lire et/ou à suivre :

- Que faire si vous avez perçu par erreur une indemnité inflation ?
- En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé selon l'INSEE.
- Le défenseur des droits a constaté trop de discriminations relatives à la grossesse dans l'emploi privé.
- La CNRACL a publié son guide de l'action sociale.
- Un récent rapport sous l'égide du Conseil supérieur de la FPT (CSFPT) propose de créer une marque employeur de la fonction publique territoriale. Et
- Quel est l'impact sur le rôle des managers dans la fonction publique du travail hybride (présentiel / télétravail) ? 21 éléments de réponse de la Direction interministérielle de la Transformation publique.
- Une étude porte sur les schémas d'absence des 27 États membres de l'UE et de la Norvège, les coûts impliqués, les politiques de gestion des absences et les évolutions générales en matière de promotion de la santé et du bien-être.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

☞ Covid 19 : Annonce de l'assouplissement des protocoles sanitaires + Protocole sanitaire en entreprise (version 28/02 qui va être modifiée ces jours-ci) :

1) Le Premier ministre a annoncé un nouvel assouplissement des mesures sanitaires en raison du reflux amorcé depuis quelques semaines de la cinquième vague de l'épidémie de Covid-19.

Deux allègements majeurs du protocole sanitaire interviendront à partir du lundi 14 mars 2022 :

- La suspension du passe vaccinal pour accéder à l'ensemble des lieux (restaurants, bars, discothèques, cinémas, théâtres, salles de spectacle, musées, stades, foires et salons...) où il est actuellement exigé. Toutefois, le passe sanitaire (attestation de vaccination, résultat d'un test négatif ou d'un certificat de rétablissement) restera demandé à l'entrée des hôpitaux, des maisons de retraite et des établissements pour personnes handicapées, afin de protéger les personnes les plus fragiles.

- Le port du masque, déjà levé dans les lieux soumis au passe vaccinal depuis le 28 février 2022, ne sera plus obligatoire dans les lieux clos (entreprises, écoles, administrations, services publics, magasins...) sauf dans les transports collectifs de voyageurs et les établissements de santé, dans lesquels il restera exigé. Le port du masque reste recommandé pour les personnes positives et cas contacts à risque, les personnes symptomatiques et les professionnels de santé.

En outre, le protocole sanitaire en entreprise cessera de s'appliquer à partir du lundi 14 mars : fin du port du masque obligatoire et de la distanciation sociale. Toutefois, il faudra continuer à appliquer des règles d'hygiène comme le lavage des mains, le nettoyage des surfaces et l'aération des locaux. Un guide des « mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 hors situation épidémique » remplacera le protocole national en entreprise.

Par ailleurs, à partir du 14 mars 2022, le port du masque en intérieur pour tous les élèves et professeurs ne sera plus obligatoire. Le nouveau protocole sanitaire sera présenté par le ministre de l'Éducation nationale le 10 mars 2022 après-midi. Tous les établissements scolaires devraient passer au niveau 1 du protocole sanitaire : fin du brassage des élèves par niveau, retour des sports de contacts en intérieur.

(Source : <https://www.service-public.fr/> + [lien](#) de l'article publié le 10 mars + Veille du 11/03/2022).

2) Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été mis à jour le 28/02 notamment concernant la suppression de l'obligation de port du masque aux personnes accédant aux établissements, lieux, services et événements visés soumis à un passe vaccinal.

Toutefois, le port du masque peut y être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient. Le port du masque est maintenu dans les transports y compris lorsque le passe vaccinal s'y applique.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/> + [protocole \(28/02\)](#)+ Veille du 11/03/2022).

☞ Revalorisation de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants :

3) Un décret a pour objet de porter de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés attribués aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.

A l'annexe au décret du 3 juillet 2006 relatif à la NBI, au point 36 - Secrétariat de mairie de communes de moins de 2 000 habitants, dans la colonne « Bonification (en points d'indice majorés) - Nombre de points attribués », le nombre : « 15 » est remplacé par le nombre : « 30 ».

(Source : [Décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants](#) + Veille du 11/03/2022).

☞ Modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les employeurs relevant du CNFPT :

4) Un décret fixe les modalités de versement aux centres de formation d'apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale.

(Source : [Décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale](#) + Veille du 11/03/2022).

☞ Seuil d'affiliation à la CNRACL et délais relatifs à la procédure de validation des services de non-titulaire :

5) Le fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet est affilié à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales lorsque sa durée hebdomadaire de service est égale ou supérieure à vingt-huit heures à compter du 1er mars 2022.

Le délai prévu au sixième alinéa du I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003 susvisé est fixé à six mois à compter de la date à laquelle l'employeur a reçu la demande de la caisse nationale lui enjoignant de transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires. » Le délai prévu au septième alinéa du I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003 susvisé est fixé à six mois à compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent. »

(Source : [Décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet](#) + [Arrêté du 22 février 2022 modifiant l'arrêté du 21 août 2015 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 11/03/2022).

☞ Modifications des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine :

6) Un décret modifie les modalités d'organisation des concours pour le

recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine.

D'une part, il scinde la deuxième épreuve d'admissibilité du concours externe, spécialité archives, intitulée « documents d'archives du Moyen Age à nos jours » en deux options : « documents d'archives du Moyen Age à la fin du 18e siècle » et « documents d'archives du 19e siècle à nos jours ». D'autre part, il adapte l'épreuve d'entretien avec le jury du concours externe pour les candidats titulaire d'un doctorat, en application de l'[article 1er du décret n° 91-839 du 2 septembre 1991](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine. Enfin, il aménage l'épreuve orale de langue de la seconde épreuve d'admission du concours interne en permettant aux candidats de choisir la même langue vivante à l'écrit comme à l'oral ou une langue ancienne à l'oral s'ils ont choisi une langue vivante étrangère à l'écrit..

(Source : [Décret n° 2022-282 du 28 février 2022 modifiant le décret n° 2008-288 du 27 mars 2008 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine](#) + Veille du 11/03/2022).

[Diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique + mise à jour de la présentation \(voir le lien sur le site\) + replay colloque DGAFP :](#)

7) Un décret tire les conséquences de l'abrogation le 1er mars 2022, à l'occasion de l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, des lois n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (abrogation partielle) et n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (abrogation totale) ainsi que de l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes. Ces abrogations font disparaître de l'ordonnancement juridique des dispositions qui n'ont pas été codifiées dans la partie législative du code général de la fonction publique car étant de nature réglementaire. Ces dispositions doivent toutefois être maintenues en vigueur. Le décret remet donc en vigueur à droit constant les dispositions abrogées tout en effectuant les renvois nécessaires aux articles de la partie législative du code général de la fonction publique. On retient surtout dans la FPT, des dispositions relatives au fonctionnement du CNFPT et l' [Article 6](#) :

I. - Un logement de fonction par nécessité absolue de service, un véhicule et des frais de représentation peuvent être attribués dans les conditions définies à l'article L. 721-3 du code général de la fonction publique aux agents territoriaux occupant les emplois fonctionnels suivants :

1° Emploi fonctionnel d'une région ;

2° Emploi fonctionnel d'un département ;

3° Directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ;

4° Directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ;

5° Directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

II. - Un logement de fonction par nécessité absolue de service, un véhicule et des frais de représentation peuvent être attribués dans les conditions définies à l'article L. 721-3 du même code à un seul emploi de :

1° Collaborateur de cabinet du président de conseil départemental ;

2° Collaborateur de cabinet du président de conseil régional ;

3° Collaborateur de cabinet d'un maire ou d'un président d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

III. - Les dispositions des I et II peuvent être modifiées par décret.

La présentation du code général de la fonction publique a été mise à jour en conséquence. Elle contient l'exemple des concordances des principaux fondements de recrutement par contrat. [Elle est consultable sur le site du CDG 83 : ici.](#)

La DGAFP a organisé le lundi 28 février 2022 un colloque consacré au code général de la fonction publique.

L'objectif de ce colloque était d'échanger des points de vue théoriques et pratiques sur la codification des différentes lois statutaires au travers, entre autres de deux tables rondes, la première étant consacrée à une mise en perspective du code et de ses enjeux et une seconde, plus pratique, donnant la parole aux employeurs publics.

Cet événement a été l'occasion de bénéficier de témoignages et d'expériences divers, avec la participation de grands témoins de la construction statutaire, de membres du Conseil d'État, d'universitaires ainsi que d'intervenants des trois versants de la fonction publique. La ministre de la transformation et de la fonction publiques a conclu les travaux.

(Source : [Décret n° 2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique](#) + <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> : [lien](#) + Veille du 11/03/2022).

Loi contre le Harcèlement scolaire : formation de certains agents municipaux :

8) La loi impose que l'ensemble des personnels médicaux et paramédicaux, les travailleurs sociaux, les magistrats, les personnels de l'éducation nationale, les personnels d'animation sportive, culturelle et de loisirs, ainsi que les personnels de la police nationale, des polices municipales et de la gendarmerie nationale reçoivent, dans le cadre de leur formation initiale, une formation à la prévention des faits de harcèlement au sens de l'article 222-33-2-3 du code pénal, ainsi qu'à l'identification et à la prise en charge des victimes, des témoins et des auteurs de ces faits.

(Source : [LOI n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire](#) + Veille du 11/03/2022).

Loi 3DS : référent déontologue pour les élus + autres mesures simplificatrices :

9) La loi dite 3Ds crée un droit au référent déontologue pour les élus. Un décret d'application est attendu. Parmi les autres mesures figurent :

- la pérennisation des délibérations en visioconférence pour les assemblées délibérantes de toutes les collectivités locales,
- la possibilité pour les administrations publiques de donner leur matériel informatique à des associations de lutte contre l'illectronisme et la précarité numérique,
- l'assouplissement des procédures de la commission d'accès aux documents administratifs
- et pour éviter aux usagers de redonner plusieurs fois les mêmes informations à l'administration, les différentes administrations peuvent désormais s'échanger plus facilement les données utiles.

(Source : [LOI n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale](#) + <https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/> + [présentation de la loi 3DS](#) + Veille du 25/02/2022).

Plan sportif local :

10) Conformément aux dispositions de la loi visant à démocratiser le sport, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale mentionnés à l'article L. 5211-28 du code général des collectivités territoriales peuvent établir un plan sportif local afin de formaliser et d'ordonner les orientations et actions visant à la promotion et au développement de la pratique des activités physiques et sportives sur leur territoire.

Ce plan tend à l'organisation d'un parcours sportif diversifié tout au long de la vie pour l'ensemble des publics, par la coopération et la mutualisation des ressources humaines et matérielles de la vie sportive locale. Il intègre une réflexion sur le développement de la pratique sportive féminine, du sport adapté et du handisport, et favorise les initiatives environnementales et d'intégration sociale et professionnelle par le sport.

Les plans sportifs locaux, lors de leur élaboration, prennent en compte le projet sportif territorial défini par la conférence régionale du sport. Un décret est attendu. De plus, dans les établissements du premier degré, l'Etat et les collectivités territoriales qui participent à ce plan sportif local favorisent, dans le cadre d'une alliance éducative territoriale, l'organisation d'activités de nature à susciter l'engagement des élèves

dans le cadre de projets culturels, sportifs, artistiques ou citoyens. Ces activités peuvent donner lieu à la création d'associations dans chaque établissement du premier degré.

(Source : [LOI n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France](#) + Veille du 11/03/2022).

☞ Modalités de mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SIRIUS » de la formation et de l'apprentissage :

11) Le Décret prévoit la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « Sirius », dont la mise en œuvre et la gestion sont confiées au ministre chargé de la formation professionnelle. Il définit les finalités du traitement, les catégories et la durée de conservation des données enregistrées. Il encadre également les modalités d'accès aux données du traitement.

Il précise enfin les droits reconnus aux personnes concernées et les modalités de leur exercice au titre du règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (RGPD).

(Source : [Décret n° 2022-289 du 28 février 2022 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Sirius »](#) + Veille du 11/03/2022).

☞ Date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique (et exemple d'arrêté de dérogation à l'utilisation du vote électronique) :

12) La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière est fixée au 8 décembre 2022.

Lorsqu'il est recouru au vote électronique dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à vingt-quatre heures et supérieure à huit jours, et doit s'achever le 8 décembre.

En application de l'[article 36 du décret du 20 novembre 2020 susvisé](#) et de l'[article 17 du décret du 28 mai 1982 susvisé](#), les opérations de vote prévues pour le prochain renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique de l'Etat se déroulent au moyen du vote à l'urne, à titre exclusif ou complémentaire du vote électronique, ou au moyen du vote par correspondance pour les scrutins des administrations, établissements ou services dont la liste est fixée en annexe d'un arrêté.

(Source : [Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique](#) + [Arrêté du 9 mars 2022 portant dérogation à l'utilisation du vote électronique en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique de l'Etat](#) + Veille du 11/03/2022).

☞ Le titre-mobilité dématérialisé :

13) Est ajouté l'alinéa suivant après les mots de l'article 1er de l'arrêté du 17 juin 2013 fixant la liste des titres spéciaux de paiement dématérialisés en application de l'article L. 525-4 du code monétaire et financier : « - les titres-cadeaux octroyés dans le cadre d'opérations de stimulation et de promotion des ventes et bénéficiant à ce titre d'un régime d'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale et qui sont utilisables exclusivement pour l'acquisition de biens ou de services à l'intérieur d'un réseau limité de partenaires directement liés contractuellement à un émetteur de titres spéciaux de paiement, ou pour acquérir un éventail limité de biens ou de services auprès de partenaires » sont insérés les mots : « - le titre-mobilité ».

(Source : [Arrêté du 2 février 2022 modifiant l'arrêté du 17 juin 2013 fixant la liste des titres spéciaux de paiement dématérialisés en application de l'article L. 525-4 du code monétaire et financier](#) + Veille du 11/03/2022).

☞ Circulaire relative au contrat d'engagement jeune :

14) Une instruction a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du contrat d'engagement jeune prévu par les dispositions des articles L. 5131-6, L. 5131-7 et R. 5131-15 à R. 5131-26 du code du travail.

(Source : CIRCULAIRE N° DGEFP/MAJE/2022/45 du 21 février 2022 relative à la mise en œuvre du contrat d'engagement jeune + Veille du 11/03/2022).

☞ Circulaire DGCL sur la sensibilisation et la formation en secourisme en santé mentale :

15) Trois actions sont prévues pour diffuser une culture de la santé mentale dans la fonction publique selon une circulaire de la DGCL diffusée par la Préfecture du Var :

- une action de sensibilisation à destination de l'ensemble des agents publics ;
- une action de formation au secourisme en santé mentale ;
- et une action de formation de formateurs au secourisme en santé mentale afin de maintenir des personnes ressources dans les milieux qui ont investi la démarche et qui le souhaiteraient.

(Source : [Circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique](#) + [site du Préfet du Var : page dédiée](#) + [Note DGCL 250222 - Mise en oeuvre des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale](#) + [Lettre signée - Mise en oeuvre des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale](#) + Veille du 11/03/2022).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Autonomie entre la procédure disciplinaire et la mesure comptable en raison de l'exercice d'une activité interdite d'agent salarié de sécurité (cumul non autorisé, non libre et non déclaré) :

16) Le contentieux disciplinaire, relatif à l'annulation de la décision du 13 mars 2018 prononçant la révocation de M. B, prise en application de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, demeure totalement autonome par rapport à la décision de reversement des sommes perçues, laquelle constitue une mesure comptable prise au titre des activités interdites par voie de retenue sur le traitement de l'agent et relevant des dispositions du VI de l'article 25 septies de la loi n° 83634 du 13 juillet 1983. En »

M. B a été recruté du 2 octobre 2010 au 31 janvier 2017, en qualité d'agent de sécurité, par contrats à durée indéterminée par les sociétés Neo Sécurité, Fiducial et Panthéra sécurité. Aux termes de ces contrats, M. B était à la disposition de son employeur privé indifféremment de jour, de nuit, le dimanche et les jours fériés pour une durée hebdomadaire de 24 heures. L'agent, qui a été nommé stagiaire par arrêté du 1er mars 2013, puis titularité le 15 février 2014 au grade d'adjoint technique territorial à temps complet le 1er mars 2014, a suivi du 12 au 20 novembre 2013 une formation d'intégration dans la fonction publique territoriale, au cours de laquelle lui ont été rappelés les droits et les obligations du fonctionnaire. Toutefois, l'appelant n'a pas souhaité informer son administration, pendant une durée de presque quatre ans, de l'existence de son cumul d'activités pour pouvoir bénéficier d'une éventuelle autorisation de cumul et pour s'assurer que l'exercice de cette activité privée était compatible avec sa position statutaire, alors même que cette activité privée ne figure pas dans la liste des exceptions prévues par les dispositions de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983. En outre M. B ne pouvait ignorer que la quotité hebdomadaire de ses activités cumulées excédait la durée maximale de travail effectif autorisée de 48 heures hebdomadaire, alors même que son contrat de travail de droit privé indiquait qu'il s'engageait à n'exercer aucune autre activité professionnelle sans avoir préalablement informé son employeur privé. Par suite, M. B n'est pas fondé à soutenir qu'il n'avait pas de volonté délibérée de dissimuler son activité privée à temps partiel. D'autre part, ainsi qu'il a été dit au point 10, M. B n'établit pas que son activité privée illicite aurait été sans effet sur sa manière de servir. Enfin, les circonstances que l'unanimité du conseil de discipline se soit prononcée en faveur d'une

suspension d'une durée de deux ans, que la mesure litigieuse a pour effet de priver brutalement l'agent de toute ressource et constitue un déclassement social, qu'aucune répercussion négative sur l'image de la commune n'a été retenue, et qu'il a été victime de plusieurs agressions physiques et verbales en 2016 et 2017 dans le cadre de ses fonctions, conduisant à la mise en œuvre de la protection fonctionnelle, en raison de son handicap, à 80%, sont sans influence sur la légalité de la décision en litige. Dans ces conditions, eu égard à l'importance, à la durée et à la rémunération que cette double activité lui procurait, l'autorité disciplinaire n'a pas pris, en l'espèce, une sanction disproportionnée en décidant de révoquer M. B.

(Source : <https://www.doctrine.fr/> ; Cour administrative d'appel de Lyon, 3e chambre, 26 janvier 2022, n° 20LY00627 + veille du 11/03/2022).

☞ La mise à la retraite d'office est une sanction bien fondée pour le détournement d'un camion-benne pour des revendications politiques :

17) Les faits reprochés au requérant, quand bien même ils sont survenus hors de son temps de service, de soustraction frauduleuse d'une benne à ordures en vue du déversement de son contenu devant la permanence d'un parti politique ne peuvent se rattacher à une pratique syndicale normale et constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. Au surplus, il n'est pas démontré que l'action intentée par M. B... relevait d'une action syndicale coordonnée et non d'une initiative personnelle, dès lors que l'ensemble des éléments produits affirmant le caractère coordonné de la soustraction frauduleuse ont été établis postérieurement à la date des faits. S'agissant du caractère proportionné de la sanction, il est d'abord établi que M. B..., masqué, a soustrait frauduleusement une benne à ordures à un de ses collègues, sans lui donner aucune explication sur le but syndical poursuivi et laissant ce conducteur, son service, puis les services de police, dans l'ignorance de la nature de l'action entreprise, alors même que le contexte terroriste, qu'il connaissait, pouvait faire regarder le vol d'un poids-lourd comme un préalable potentiel à une action violente. Il est ensuite constant que l'arrestation des requérants a nécessité une intervention armée de la brigade de répression et d'intervention avenue de l'Opéra à Paris, intervention qui a fait l'objet d'une vidéo reprise sur les réseaux sociaux et plusieurs sites de presse, mettant en danger M. B..., son collègue fautif et les passants, et portant ainsi nécessairement atteinte à l'image de la ville de Paris. M. B..., qui a procédé à une soustraction par stratagème d'un camion benne à un de ses collègues conducteur, en vue de déverser son contenu devant le siège d'un parti politique, ne peut en tout état de cause utilement se prévaloir de ce que précédemment, à l'appui de revendications syndicales, des véhicules de service avaient été détournés au cours du service, à visage découvert, pour les garer devant l'hôtel de ville, siège de son employeur, comme cela a pu se faire. Par suite, eu égard au mode opératoire, à la gravité des faits et à leur retentissement, la sanction de mise à la retraite d'office doit être regardée, en l'espèce, comme proportionnée au regard des faits fautifs sanctionnés, alors même que cette sanction a des conséquences sur la situation financière de l'intéressé.

(Source : [CAA de PARIS, 6ème chambre, 07/12/2021, 20PA01385, Inédit au recueil Lebon](#) + veille du 11/03/2022).

☞ 10 ordonnances rendues par le TA de MELUN sur l'obligation de passer aux 1 607 heures suite à un déferé préfectoral :

18) Dans la moitié environ des affaires, le juge des référés a rejeté la demande car :

- en dépit du retard constaté, le processus d'adaptation, qui suppose une procédure longue en raison de la consultation des personnels, des réorganisations des services et le vote de l'assemblée délibérante, était effectivement engagé et qu'il n'y avait en conséquence pas de décision suffisamment caractérisée de refus d'application.

- ou certaines collectivités ont adopté les nouvelles règles entre la saisine du tribunal et la présente décision, ou ont déjà convoqué les conseils municipaux pour qu'ils se prononcent au cours du mois de mars.

Dans l'autre moitié des affaires, le juge des référés a estimé qu'il existait de véritables décisions de refus, qu'il a suspendues. Compte tenu des contraintes encadrant l'adoption de nouvelles mesures d'organisation du temps de travail, **il a enjoint aux maires de mener à bien, dans un délai de 4 mois, la procédure d'adoption de mesures provisoires conformes à la loi.**

Parallèlement, certaines communes avaient soulevé une question prioritaire de constitutionnalité, mettant en cause la conformité de la disposition en cause de la loi du 6 août 2019 avec le principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales.

Cette procédure a été transmise au Conseil d'Etat qui appréciera s'il y a lieu de saisir le **Conseil Constitutionnel**, seul juge de la constitutionnalité de la loi adoptée par le Parlement.

(Source : <http://melun.tribunal-administratif.fr/>; [2201149 \(Villejuif – suspension\)](#), [2201150 \(Bonneuil – suspension\)](#), [2201151 \(Fontenay - suspension\)](#), [2201153 \(Vitry – suspension\)](#) [2201182 \(Ivry – suspension\)](#) / [2201145 \(Thiais – rejet\)](#), [2201146 \(Grand Orly – rejet\)](#), [2201147 \(Gentilly – rejet\)](#), [2201148 \(Arcueil –rejet\)](#), [2201152 \(Kremlin-Bicêtre – rejet\)](#),+ veille du 11/03/2022).

Annulation d'une sanction fondée essentiellement sur des témoignages anonymes relevant des propos prétendument dénigrant lors d'une formation :

19) Pôle Emploi s'est exclusivement fondé sur des témoignages qui émaneraient d'agents qui auraient participé à la session de formation, rapportant des propos qui auraient alors été tenus, ces témoignages ayant été anonymisés et ne permettant ainsi pas d'identifier leurs auteurs, ainsi que sur une synthèse, également anonymisée et dont l'auteur reste ainsi inconnu, rapportant des propos qui auraient été tenus à l'occasion d'une enquête téléphonique avec des agents dont l'identité n'est pas plus précisée et qui ont refusé de confirmer leurs propos par écrit. Dans ces conditions, et alors que le caractère anonyme des pièces ainsi produites par Pôle Emploi n'a au demeurant pas permis à Mme C... de vérifier si les auteurs des témoignages avaient participé à la session de formation et de contredire utilement leur contenu, la requérante est fondée à soutenir que les faits qui lui sont reprochés tirés de propos dénigrants ou dégradants qu'elle aurait tenus à l'encontre de Pôle Emploi et de certains de ses collègues ne sont pas établis..

(Source : [CAA de PARIS, 2ème chambre, 16/02/2022, 21PA01183](#) + veille du 11/03/2022).

Responsabilité pour non-respect du délai raisonnable pour réintégrer un agent après une disponibilité et d'information au CDG :

20) 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 ou le centre de gestion local afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

Au moins douze postes correspondant au grade d'adjoint technique de 2ème classe de M. B... ont été déclarés vacants au sein de la communauté d'agglomération entre le 1er octobre 2012, date pour laquelle l'intéressé avait demandé sa réintégration, et la première proposition de poste qui lui a été faite, le 8 avril 2013. En estimant, dans ces circonstances, qu'aucun dépassement du délai raisonnable dont disposait la communauté d'agglomération pour procéder à la réintégration de M. B... ne pouvait en l'espèce être retenu, la cour administrative d'appel de Bordeaux a dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis.

En jugeant que la communauté d'agglomération n'avait pas commis de faute en ne saisissant pas le centre de gestion, alors qu'elle considérait ne pas être en mesure de lui proposer un poste correspondant à son grade à la date de réintégration demandée ou de procéder à sa réintégration à bref délai après cette date, la cour a commis une erreur de droit.

Ici l'agent n'a été réintégré que le 5 janvier 2015.

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 22/10/2021, 442162](#) + veille du 11/03/2022).

☞ Cas de CITIS fondé même sans incident survenu au service, ni dysfonctionnement grave ou comportement fautif de l'administration :

21) Selon une Cour administrative d'appel, une maladie contractée par un fonctionnaire peut être regardée comme imputable au service sans qu'il soit nécessaire d'établir l'existence d'un incident survenu dans le cadre du service, ni celle d'un dysfonctionnement grave ou d'un comportement fautif de l'administration.

La pathologie de l'agent est apparue et s'est développée dans le cadre d'un environnement de travail modifié en raison du recrutement d'un nouvel agent, rédacteur à temps partiel au sein de la commune où travaillait Mme B... et avec lequel elle indique avoir entretenu des relations difficiles. Mme B... a d'ailleurs produit, pour la première fois en appel, le récépissé d'un dépôt de plainte du 12 décembre 2011 pour " harcèlement moral et dégradation des conditions de travail " relative à la période du 1er juillet 2011 au 5 décembre 2012. D'autre part, alors que le rapport du médecin de prévention du 23 janvier 2018 rappelle que, lors de la visite du 24 février 2011, Mme B... évoquait un stress au travail et se sentait angoissée, l'expert psychiatre diligenté par la commission de réforme a, quant à lui, après avoir rappelé que " l'attitude conflictuelle de son collègue et le vécu d'harcèlement de la part de celui-ci a eu des conséquences sur l'état de santé psychologique de Mme B... ", expressément indiqué que " les conséquences psychiatriques sont en rapport direct, unique et certain avec la maladie imputable au service ". Aucun élément du dossier ne permet de remettre en cause cette appréciation. Enfin, si l'expertise du docteur C... réalisée en novembre 2016, à la demande du comité médical départemental de la Manche, concluait à l'absence de changement de l'état psychologique de Mme B... en dépit du départ des personnes initialement en cause (maire et collègues de travail) et de cinq ans d'arrêt de travail, les avis médicaux convergent toutefois sur le fait que Mme B... ne présentait aucun état psychiatrique antérieur et aucun ne relève que l'intéressée aurait présenté des signes de fragilité psychique. Aucun autre élément de nature à avoir une incidence sur le comportement ou l'état de santé de Mme B... n'est par ailleurs avancé par la commune. Il ne ressort pas plus des éléments du dossier qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduise à détacher la maladie du service. Dans ces conditions, la pathologie de la requérante doit être regardée comme imputable au service.

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 08/02/2022, 20NT00438](#) + veille du 11/03/2022).

☞ Cas où l'exclusion temporaire de service définitive d'un stagiaire est une sanction trop lourde pour l'utilisation de biens de l'employeur durant le temps de travail pour un ami :

22) Peu de temps avant le terme de son stage, M. A., adjoint technique territorial stagiaire, a utilisé le camion du service en chargeant une benne contenant des déchets verts appartenant à un ami et en allant la déverser dans la déchetterie prestataire de la communauté de communes, aux frais de celle-ci, à un moment où il aurait dû être sur son lieu de travail. Il a ainsi commis une faute disciplinaire en utilisant les moyens du service à des fins personnelles. Ces faits, que l'intéressé a d'ailleurs reconnus, sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le comportement isolé de l'intéressé, qui a occasionné un préjudice modeste à la communauté, a nui à la réputation du service. Dans les circonstances de l'espèce, alors d'ailleurs que le conseil de discipline ne s'était pas exprimé en faveur d'une exclusion définitive du service et quand bien même l'échelle prévue par les dispositions précitées ne prévoit pas de sanction intermédiaire entre l'exclusion temporaire pour une durée de quinze jours et l'exclusion définitive du service, le président de la communauté de communes a commis une erreur d'appréciation en prenant à l'encontre de M. A... la sanction de l'exclusion définitive du service.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 9ème chambre, 25/01/2022, 21MA00304](#) + veille du 11/03/2022).

☞ Seules les organisations signataires de l'accord débattent avec l'administration, au sein du comité de suivi, sur les modalités de mise en œuvre de cet accord :

23) Seules les organisations signataires de l'accord débattent avec l'administration, au

sein du comité de suivi, sur les modalités de mise en oeuvre de cet accord, ne sauraient avoir pour objet ni pour effet d'exclure les organisations non signataires des négociations portant sur des questions qui excèdent le suivi de la mise en oeuvre de l'accord et qui relèvent des domaines dans lesquels doivent être appelées à participer l'ensemble des organisations représentatives en vertu des articles 8 bis et 8 ter de la loi du 13 juillet 1983 ou d'autres dispositions législatives ou réglementaires.

En réservant le droit de dénoncer un accord aux seules organisations qui sont à la fois signataires de cet accord et représentatives au moment de sa dénonciation, les dispositions contestées du dernier alinéa du même paragraphe III ont pour objectif d'inciter à la conclusion de tels accords et d'assurer leur pérennité.

(Source : [Conseil d'État, 7ème chambre, 11/02/2022, 451784, Inédit au recueil Lebon](#) + veille du 11/03/2022).

☞ Exclusion temporaire de service de 3 jours fondée pour avoir refusé de distribué les repas aux enfants, même s'ils avaient été posé sur un chariot de ménage sale, en l'absence d'avoir mis en oeuvre son droit de retrait, et avoir diffusé à une autre personne une photo montrant d'autres collègues le faire :

24) Un jour, au cours de la distribution des repas aux enfants de l'école maternelle dans laquelle intervenait Mme A..., le repas a été entreposé sur un chariot de ménage sale contenant des produits d'entretien. Si l'intéressée a indiqué, notamment dans son courrier, avoir, de ce fait, refusé de participer à la distribution des repas, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle aurait entendu mettre en oeuvre son droit de retrait, en particulier dès lors qu'elle n'a jamais alerté sa hiérarchie de cette situation.

Ce faisant, elle a méconnu l'obligation d'assurer son service de distribution des repas et de s'occuper des enfants dont elle avait la responsabilité, en particulier en assurant leur sécurité, y compris le cas échéant en modifiant les modalités de distribution des repas, ainsi que le prévoit la charte d'accompagnement au restaurant scolaire de la commune dont elle se prévaut.

Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier et n'est pas contesté par l'intéressée **qu'elle s'est vu transmettre, à sa demande, deux photographies de collègues travaillant au cours de la distribution des repas le jour en cause et qu'elle les a, elle-même, transmises à une autre personne, portant ainsi atteinte au droit à l'image des agents photographiés et à celui de la collectivité, quand bien même ces photographies n'auraient pas fait l'objet d'une publication externe.**

Dans ces conditions, les faits reprochés à Mme A... constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. En retenant une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours, il ne ressort pas des pièces du dossier que le maire aurait retenu une sanction disproportionnée à la gravité des fautes reprochées.

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 21/10/2021, 20DA01812](#) + veille du 11/03/2022).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Contrôle judiciaire sur policier municipal :

25) La circulaire du ministère de la justice du 11 mars 2015 relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics indique qu'il appartient aux parquets, dans le respect des principes du secret et de la présomption d'innocence, d'aviser le supérieur hiérarchique d'un fonctionnaire ou agent public lors de l'engagement de poursuites pénales à son encontre ou du prononcé d'une condamnation définitive.

Dès lors que l'autorité disciplinaire est informée de l'engagement de poursuites pénales à l'encontre d'un agent, elle peut suspendre l'intéressé en application de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il lui appartient alors de saisir sans délai le conseil de discipline. La suspension de fonctions constitue une mesure administrative conservatoire, sans caractère disciplinaire, qui ne peut être mise en oeuvre que lorsque les faits imputés à l'agent présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité et que la poursuite des activités de

l'intéressé présente des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou pour le déroulement des procédures en cours (Conseil d'État, 18 juillet 2018, 418844). L'administration n'est pas tenue de suspendre un fonctionnaire placé sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer les fonctions relevant de son statut particulier (Conseil d'État, 16 février 2005, 226451). Lorsque l'agent n'est pas suspendu, il lui appartient de le placer dans une situation régulière. Si les termes du contrôle judiciaire ne lui interdisent pas l'exercice de toute fonction, l'administration doit rechercher la possibilité de l'affecter dans un autre emploi, le cas échéant dans le cadre d'un détachement ou d'une mise à disposition. L'autorité territoriale ayant méconnu cette obligation ne peut se prévaloir de l'absence de service fait de l'agent pour suspendre le versement de son traitement. Enfin, aucune disposition ne s'oppose à ce que l'administration engage une procédure disciplinaire sans attendre l'issue de l'instance pénale en cours (Conseil d'État, 27 juillet 2009, 313588). Toutefois, dans la mesure notamment où l'autorité de la chose jugée au pénal s'impose à l'administration en matière de constatation des faits (Conseil d'État, 12 octobre 2018, 408567), elle peut différer sa décision en attendant que le juge pénal ait statué. L'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit à cet égard qu'en cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, le délai de trois ans au-delà duquel aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée, est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°25808 de M. MASSON du 10/02/2022 ; [lien](#)).

👉 Régime indemnitaire des professeurs territoriaux d'enseignement artistique :

26) Le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) a comme corps équivalent celui des professeurs certifiés de l'Éducation nationale. Les PEA ne sont pas éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les professeurs certifiés n'en bénéficiant pas à ce jour. Par ailleurs, aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ce cadre d'emplois par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale. Dans l'attente de l'adhésion au RIFSEEP du corps des professeurs certifiés, les PEA bénéficient du régime indemnitaire servi à ces derniers composé de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, des indemnités horaires d'enseignement pour service supplémentaire, d'une prime spéciale en cas de réalisation d'au moins trois heures supplémentaires régulières et de la prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Les PEA peuvent également bénéficier des mesures mises en œuvre par le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation ». Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient désormais d'une **prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros** versée annuellement aux personnels en fonction au 1er janvier (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et arrêté du même jour) et **d'une prime d'attractivité** versée mensuellement à terme échu d'un montant annuel brut défini en fonction de l'échelon ou de l'indice de rémunération détenu par les bénéficiaires (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et arrêté du même jour). En vertu des principes de légalité et de parité, les PEA peuvent bénéficier de ces primes dès leur transposition par délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales et des établissements publics qui les emploient.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/> ; Question écrite n°24537 de Mme VALETTA-ARDISSON du 08/03/2022 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

27) L'indemnité inflation est une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € à la charge de l'État, afin de préserver le pouvoir d'achat face à l'inflation constatée fin 2021. Elle a été versée automatiquement fin février en une seule fois, aux personnes remplissant les critères d'éligibilité. Si vous avez perçu par erreur une indemnité inflation (versement double de l'indemnité), un dispositif a été mis en place pour procéder au remboursement de la somme indûment versée, merci de suivre les instructions précisées sur le site <https://www.impots.gouv.fr/indemnite-inflation>.

Pour toute autre question en lien avec le versement de cette indemnité, vous pouvez également consulter [le site du gouvernement](#).

(Source : <https://www.impots.gouv.fr/indemnite-inflation> + veille du 11/03/2022).

28) En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé.

(Source : https://www.insee.fr/+_Insee_focus_du_09/03/2022_n°263 + veille du 11/03/2022).

29) Saisi de réclamations, au fil des années toujours trop nombreuses, de discriminations relatives à la grossesse, le Défenseur des droits décide de rendre public ce jour un guide juridique portant sur les discriminations en raison de la grossesse dans l'emploi privé.

(Source : <https://www.defenseurdesdroits.fr/> + [publication](#) + veille du 11/03/2022).

30) La CNRACL a publié son guide de l'action sociale.

(Source : <https://www.cnracl.retraites.fr/> + [guide de l'action sociale](#) + veille du 11/03/2022).

31) Un récent rapport sous l'égide du Conseil supérieur de la FPT (CSFPT) propose de créer une marque employeur de la fonction publique territoriale. Et bien des collectivités locales, confrontées au jeu concurrentiel du marché de l'emploi, commencent à s'approprier cette technique de marketing RH.

Les communicants internes du réseau Cap'Com ont souhaité réaliser un état des lieux de la marque employeur au sein des collectivités territoriales. Ils lancent donc cette semaine, en partenariat avec l'institut d'études Occurrence, une enquête destinée aux responsables de la communication ou responsables de la com interne des collectivités. Vous pouvez y participer, que vous soyez directement à la manœuvre ou juste un observateur sensible à la problématique de la marque employeur, jusqu'au 18 mars 2022.

(Source : <https://www.cap-com.org/> + [Publication du 2 mars 2022](#) + veille du 11/03/2022).

32) La crise sanitaire a massivement imposé le travail en mode hybride. Mais quel est l'impact sur le rôle des managers dans la fonction publique ? Hélène Boissin-Jonville, directrice de projets à la Direction interministérielle de la Transformation publique (DITP) présente les défis que les managers publics devront relever dans les prochaines années et esquisse des pistes de solutions à envisager.

(Source : <https://www.modernisation.gouv.fr/> + [lien](#) + Publié le 16 février 2022 par Mission « Innovation publique » + veille du 11/03/2022).

33) Une étude porte sur les schémas d'absence des 27 États membres de l'UE et de la Norvège, les coûts impliqués, les politiques de gestion des absences et les évolutions générales en matière de promotion de la santé et du bien-être. Les taux moyens d'absence en Europe se situent entre 3 % et 6 % du temps de travail. Une estimation raisonnable du coût est d'environ 2,5 % du PIB. Il existe également des preuves de présentéisme – la pratique consistant à se rendre au travail en étant malade – bien qu'il y ait un manque général de données sur les tendances. Alors que certains pays tentent de maîtriser les coûts, d'autres mettent l'accent sur la promotion du bien-être.

(Source : <https://www.eurofound.europa.eu/> + [publication](#) + veille du 11/03/2022).