

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°74– Octobre 2021



Dossier : Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (p.3)

Également dans ce numéro

Hausse du minimum de traitement (p.6)

Réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes (p.8)

Obligation vaccinale : Les structures de la petite enfance concernées (p.9)

Suspension irrégulière en cas d'insuffisance professionnelle (p.12)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique



Les textes officiels

5

- Loi « séparatisme » : dispositions relatives à la fonction publique
- Hausse du minimum de traitement
- GIPA
- Allocation forfaitaire de télétravail
- Réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes administratifs



La jurisprudence

9

- Obligation vaccinale : les structures de la petite enfance concernées
- Négociation et accords collectifs : conformité à la Constitution
- Mention incompatible portée au bulletin n°2 avec l'exercice des fonctions
- Pas de sanction à l'issue d'une procédure disciplinaire
- Suspension irrégulière en cas d'insuffisance professionnelle
- Portée des compétences de l'organe délibérant concernant le télétravail
- Obligation vaccinale d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité
- Impossibilité d'étendre l'exigence du passe-sanitaire



Les réponses ministérielles

13

- Refus du renouvellement d'un contrat et chômage
- Surveillance médicale dans la fonction publique
- Conditions de recrutement d'un DGS
- Aide exceptionnelle à l'apprentissage
- Indemnité de départ à la retraite



Vos questions, nos réponses

16



Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, 13 juillet 2021



Rappel de la notion de télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté **sont réalisées hors de ces locaux** en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans tout lieu à usage professionnel, mais également dans un autre lieu privé.

Le télétravail doit être instauré préalablement par délibération, après **avis du comité technique**.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail **ne peut être supérieure à trois jours par semaine**. Le temps de présence sur le lieu d'affectation **ne peut être inférieur à deux jours par semaine**. Une dérogation est cependant prévue, pour une durée de six mois maximum, renouvelable, lorsque l'état de santé, le handicap ou

l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention.

Les nouveaux enjeux du télétravail

Le télétravail doit être fixé autour des enjeux suivants :

- **l'attractivité** du secteur public (qualité de vie au travail et équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle)
- **l'impact environnemental** (réduction des déplacements et baisse de la consommation énergétique),
- **l'impact territorial** (meilleur équilibre entre les territoires),
- l'impact sur **l'organisation et l'aménagement des locaux**,

Les conditions de travail des agents

Le développement des **espaces partagés** doit être encouragé, afin de se présenter comme une alternative au travail à domicile lorsque celui-ci ne lui offre pas de conditions de télétravail adaptées.

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes **droits et obligations** concernant la protection sociale (accident de travail et accident de trajet qui peuvent être reconnus), le respect des garanties minimales du temps de travail, le droit à la formation et au déroulement de carrière.



La fiche pratique et la fiche procédure [de l'Actus RH n°66](#) (juin 2020) abordent la mise en place et la gestion du télétravail. Les modèles d'actes sont également disponibles à la [rubrique](#) dédiée au télétravail.



Le télétravail ne doit pas entraver le **droit syndical** : les représentants doivent avoir à disposition des outils d'audioconférence ou visioconférence.

Il convient de fixer des plages horaires durant lesquelles l'agent peut être contacté, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service, afin notamment de garantir le **droit à la déconnexion** et le respect des temps de repos.

Le droit à la déconnexion suppose de sensibiliser et former les agents aux bons usages des outils numériques et de veiller à la charge de travail et au risque de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle et l'isolement.

Management et télétravail

L'accord questionne également sur le collectif et la **place du management**, et procède à quelques recommandations :

- Organiser des échanges sur les modalités de mise en œuvre du travail sur site et du télétravail,
- Rechercher un allègement des procédures et chaînes hiérarchiques,
- Mise en place d'outils numériques,
- Positionner les objectifs individuels

dans un objectif collectif, etc.

Il serait possible de désigner un **référént** pour contribuer au déploiement du télétravail : apporter des réponses juridiques et pratiques des encadrants, agents, et un conseil sur les modalités de mise en œuvre.

Egalité professionnelle

En matière d'égalité professionnelle, le télétravail ne doit pas instaurer de discrimination, notamment dans le personnel éligible, et doit favoriser et résorber les inégalités.

Le télétravail doit être un **levier** possible de maintien en emploi de certaines catégories d'agents :

- **Femmes enceintes** : dérogation à la règle des trois jours maximum de télétravail à la demande de l'agent, sans avis préalable du médecin de prévention.
- **Proches aidants** : peut constituer une mesure de prévention primaire, de nature à favoriser le maintien en emploi. Au-delà de trois jours possibles, sous réserve d'une modification du décret 2016-151 du 11 février 2016.

Le télétravail ne doit pas se substituer aux dispositifs de droit commun.

Entrée en vigueur et négociation

Les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique **s'engagent à engager les négociations avant le 31 décembre 2021** en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera l'accord ministériel. Les parties pourront conserver les accords existants, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.



Loi « séparatisme » : dispositions relatives à la fonction publique

Loi n°2021-110 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République



La loi n°2021-1109 du 24 août 2021 consacre législativement certaines dispositions prononcées par **voie de circulaire** et renforce les mesures de protection accordées aux agents.

Le **dispositif de signalement** des faits de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes doit être étendu aux atteintes volontaires portées à l'intégrité physique, aux menaces ou tout acte d'intimidation.

L'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est modifié afin d'imposer à la collectivité de prendre, sans délai et à titre conservatoire, **des mesures d'urgence** lorsqu'elle est informée de l'existence d'un **risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique d'un agent**, afin de faire cesser ce risque, de prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages causés par ces faits.

Tout agent public doit par ailleurs suivre une

formation au principe de laïcité.

La sensibilisation des agents à la laïcité est également renforcée par la désignation **d'un référent laïcité**, apportant tout conseil utile au respect du principe de laïcité aux agents publics, sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service, qui peut par ailleurs lui-même saisir le référent.

Le 9 décembre est désigné comme **la journée de la laïcité**, organisée par le référent laïcité.

Les agents relevant du cadre d'emplois de la police municipale devront, préalablement à leur prise de fonction, respecter **une prestation de serment**.

Un décret d'application devrait paraître concernant les dispositions relatives au signalement et au référent laïcité. Les autres dispositions entrent en vigueur à compter du **26 août 2021**.



La fonction de référent laïcité est intégrée dans les missions obligatoires des centres de gestion. Pour rappel, le référent déontologue assure cette fonction depuis sa désignation.



Hausse du minimum de traitement

*Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique
Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance*

Depuis le 1er janvier 2021, afin de tenir compte dans le secteur public de l'augmentation du montant brut du SMIC horaire, une indemnité différentielle était versée aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public concernés.

A compter du 1er octobre 2021, **le minimum de traitement** dans la fonction publique prévu à l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 est augmenté, ainsi les agents publics occupant un emploi doté d'un indice majoré inférieur à 340 percevront un **traitement**

afférent à l'indice majoré 340.

Sont impactés les agents relevant :

- de l'échelle C1, 1er échelon au 6ème échelon,
- de l'échelle C2, 1er échelon au 4ème échelon,
- de l'échelle de rémunération du grade d'agent de maîtrise, du 1er échelon au 3ème échelon.

GIPA

Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 le éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 prévoyait une **prolongation pour l'année 2020** du dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Conformément à l'arrêté du 23 juillet 2021, pour la période de référence du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité sont fixés comme tel :

- taux de l'inflation : **+3,78%**
- valeur moyenne du point en 2016 :

55,7302 euros

- valeur moyenne du point en 2020 : **56,2323** euros

Pour rappel, le mécanisme de cette indemnité repose sur une comparaison individuelle, sur une période de référence de quatre ans, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac).

Cette indemnité a pour objectif de compenser des situations ponctuelles de perte du pouvoir d'achat.



L'Actus [RH n°55](#) consacre un dossier spécial à la GIPA, ainsi qu'une fiche procédure pour vous accompagner dans la bonne compréhension du dispositif.

Un calculateur est également mis à votre disposition par la DGAFP à l'adresse suivante : [calculateur GIPA 2021](#).



Allocation forfaitaire de télétravail

Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021



La mise en œuvre de l'indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail est **facultative** dans la fonction publique territoriale. En effet, il revient à l'organe délibérant de l'instaurer.

Peuvent bénéficier de cette allocation forfaitaire :

- les **agents publics**, à savoir les fonctionnaires, les stagiaires et les contractuels de droit public
- es **apprentis**

Sont exclus les contractuels de droit privé et les stagiaires de l'enseignement.

Le **forfait télétravail** peut être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le montant du forfait est fixé à **2,5€ par journée de télétravail, dans la limite de 220€** par an.

L'allocation est versée sur la base du **nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé** par l'autorité territoriale. Le cas échéant, elle fait l'objet d'une **régularisation** au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

La périodicité du versement est **trimestrielle**, à l'exception de la période comprise entre le 1er septembre 2021 et le 31 décembre 2021, le versement intervenant au premier trimestre 2022.

Les dispositions entrent en vigueur à compter du **1er septembre 2021**.



Réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes administratifs

Ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements

Décret n°2021-1311 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements

Les actes pris les autorités communales sont **exécutoires** de plein droit dès qu'ils ont été portés à la connaissance des intéressés, et lorsque cela s'impose, après transmission au contrôle de légalité.

Concernant **les communes de plus de 3 500 habitants**, les actes réglementaires et les décisions ne présentant ni un caractère réglementaire, ni un caractère individuel, font l'objet d'une publication sous **forme électronique**.

Les **communes de moins de 3 500 habitants** peuvent, par dérogation, procéder à une publication par **affichage ou sur papier**.

L'organe délibérant doit déterminer le mode de publicité applicable à la commune.

Les actes publiés sous forme électronique peuvent être communiqués sur papier à tout moment par l'autorité territoriale. Il n'est cependant pas tenu de donner suite aux **demandes abusives**, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif et systématique.

Les actes publiés sous forme électronique sont mis à la disposition du public sur le **site internet** de la collectivité dans leur intégralité, sous un format non modifiable et dans des conditions propres à en assurer la conservation, à en garantir l'intégrité et à en effectuer le téléchargement. La durée de publicité **ne peut être inférieure à deux mois**.

Lorsqu'une commune de moins de 3 500

habitants fait le choix de la publicité papier, ces actes doivent être à la disposition du public en collectivité de **manière permanente et gratuite**.

Le préfet peut, **à tout moment**, demander la communication d'un acte non soumis obligatoirement à la transmission au contrôle de légalité.

La transmission au contrôle de légalité doit intervenir dans un **délai de quinze jours à compter de la signature**.

La transmission au contrôle de légalité, concernant les communes de plus de 50 000 habitants, se fera par **voie électronique**. Cette possibilité est ouverte aux communes de moins de 50 000 habitants à titre facultatif. Le dispositif doit avoir fait l'objet d'une homologation, sauf si le choix se porte sur un dispositif relevant de la liste ministérielle, dont l'arrêté est en attente de publication.

Les communes devront tenir un **registre des délibérations**, assuré sur papier, et sur support numérique à titre complémentaire et facultatif.

L'élaboration du procès-verbal de chaque séance est également modifiée (article L.2121-15 du CGCT).

Les dispositions entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2022.

Les dispositions sont applicables aux EPCI dans les conditions fixées pour les communes de plus de 3 500 habitants.



Obligation vaccinale : les structures de la petite enfance concernées

Conseil d'Etat, Ordonnance du 25 octobre 2021, n°457230; TA de Cergy-Pontoise, Ordonnance du 17 septembre 2021, n°2111434

Conformément à l'article 12 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire : " I. - *Doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la covid-19 : 1° Les personnes exerçant leur activité dans : a) Les établissements de santé (...) 2° Les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, lorsqu'ils ne relèvent pas du 1° du présent I ; (...) ainsi que les personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels mentionnés au 2° ou que les personnes mentionnées au 3°(...)* »

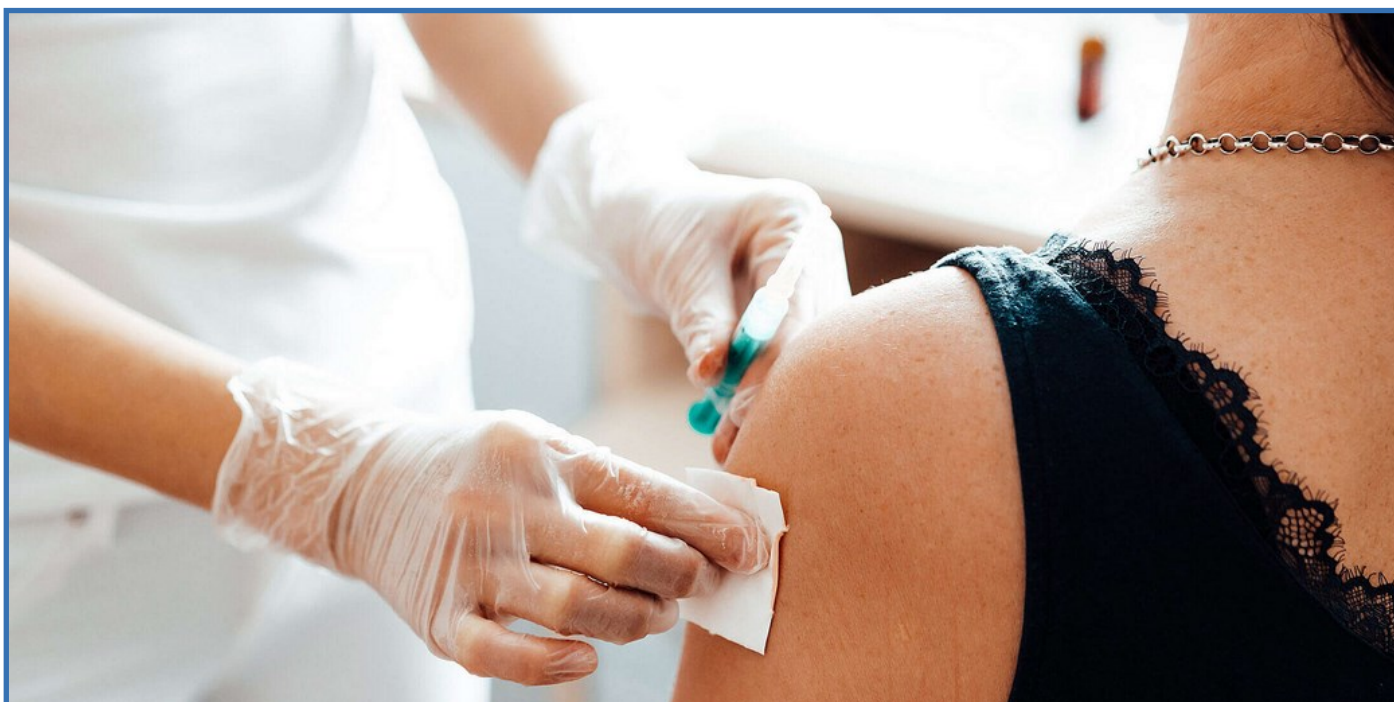
L'article 12 de la loi du 5 août 2021 a défini le champ de l'obligation de vaccination contre la covid-19 notamment en retenant alternativement un **critère géographique** pour y inclure toutes les personnes exerçant leur activité dans un certain nombre d'établissements, principalement les établissements de santé et des établissements

sociaux et médico-sociaux, et **un critère professionnel** pour y inclure tous les professionnels de santé.

Ce dernier critère conduit à soumettre à l'obligation vaccinale tous les professionnels mentionnés dans la quatrième partie du code de la santé publique quel que soit le lieu d'exercice de leur activité, y compris lorsqu'il ne s'agit pas d'un établissement de santé.

Les **infirmiers et auxiliaires de puériculture** font partie des professionnels de santé concernés.

Il s'ensuit que même lorsqu'ils exercent leur profession non pas dans un établissement de santé **mais dans un établissement de la petite enfance, ils entrent dans le champ de l'obligation vaccinale**. En application du 4° du I de l'article 12, **sont dès lors aussi incluses les autres personnes travaillant dans ces mêmes établissements**.





Négociation et accords collectifs : conformité à la Constitution

Conseil d'Etat, 5 octobre 2021, n°451784

Un recours présenté par plusieurs organisations syndicales conteste la conformité à la Constitution de plusieurs dispositions de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la **négociation et aux accords collectifs** dans la fonction publique.

Les organisations requérantes soutiennent que le principe de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail est transgressé par **l'absence de consultation préalable des organismes consultatifs** lors de l'édition de mesures réglementaires incluses dans un accord collectif.

Le juge administratif estime que ces mesures réglementaires **font préalablement l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales** représentatives et rejette le moyen.

Les organisations requérantes soutiennent qu'en limitant la composition du comité de suivi aux seuls signataires d'un accord, le principe de liberté syndicale n'est pas respecté.

Le juge administratif considère que cette disposition **ne saurait 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 œuvre de l'accord**, et rejette le moyen.

Enfin, les organisations syndicales **critiquent la dénonciation des accords conclus**, conditionnée à une représentativité.

Sur ce dernier point, l'argument soulevé par les organisations syndicales, selon lequel une modification de la représentativité des organisations syndicales **à l'issue d'un nouveau cycle électoral** et pouvant conduire à priver les organisations représentatives non signataires de toute possibilité de dénonciation des accords, présente un caractère sérieux **susceptible de porter atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution**.

A ce titre, une question prioritaire de constitutionnalité sera renvoyée devant le Conseil Constitutionnel.





Mention incompatible portée au bulletin n°2 avec l'exercice des fonctions

CAA de Marseille, 7 octobre 2021, n°20MA02244

Conformément à l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, « *Aucun agent contractuel ne peut être recruté (...) 2° le cas échéant : a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions* ».

Lorsque la collectivité a connaissance de mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire d'un agent avec lequel elle envisage de conclure un contrat de recrutement, il lui appartient, sous le contrôle du juge administratif, **d'apprécier** si, eu égard, d'une part, à l'objet des mentions en cause et à l'ensemble des motifs de la condamnation pénale dont le candidat à l'emploi public a fait l'objet, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions auxquelles

l'intéressé postule, **ces mentions sont incompatibles avec l'exercice de ses fonctions**.

En l'espèce, une condamnation au paiement d'une amende avec sursis pour les faits de violation de domicile à l'aide de manœuvres, menaces, voies de fait ou contrainte n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions de collaborateur de groupe d'élus au sein d'un conseil municipal.



Pas de sanction à l'issue d'une procédure disciplinaire

CAA de Versailles, 24 septembre, 20VE01077

En l'espèce, au terme d'une procédure disciplinaire, l'autorité territoriale fait le choix de ne prononcer **aucune sanction** à l'encontre de l'agent déféré, se limitant à lui adresser un courrier lui rappelant ses obligations professionnelles.

L'agent demande à la collectivité de l'indemniser de préjudices qui auraient résulté des fautes commises par l'autorité territoriale à l'occasion de la procédure disciplinaire.

Le juge administratif estime que les faits reprochés à l'agent présentaient **un caractère**

suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Aucune faute dans la conduite de la procédure disciplinaire n'étant relevée, la responsabilité de la collectivité ne peut être retenue.

Une sanction n'est pas obligatoirement prononcée à l'issue de la procédure disciplinaire.



Suspension irrégulière en cas d'insuffisance professionnelle

CAA de Lyon, 13 juillet 2021, N°19LY02559

Conformément à l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline* ».

En vertu de cette disposition, il appartient à l'autorité territoriale, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, **d'écarter provisoirement de son emploi un agent**, en attendant qu'il soit statué disciplinairement sur sa situation. Une telle suspension peut être

légalement prise, dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'agent des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de **présumer que celui-ci a commis une faute grave**.

A ce titre, **l'insuffisance professionnelle** de l'agent n'est pas au nombre des motifs de nature à justifier légalement une mesure de suspension, laquelle doit être motivée par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire qui par sa nature, sa gravité et son incidence sur le fonctionnement du service impose que l'agent concerné soit écarté du service.

Portée des compétences de l'organe délibérant concernant le télétravail

CAA de Lyon, 3 juin 2021, n°19LY02397

Les dispositions réglementaires issues du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatives aux conditions de mise en œuvre du télétravail n'ont pas pour effet de porter atteinte à la libre administration des collectivités.

Le décret susvisé donne à l'organe délibérant la faculté d'ouvrir aux agents la possibilité de demander de recourir au télétravail, par **la désignation des tâches et missions** qu'il estime éligible à ce mode d'organisation du télétravail.

Si les dispositions réglementaires n'ont pas pour portée de poser un **droit individuel** au télétravail, elles ont entendu énumérer les critères au vu desquels l'organe délibérant et l'autorité territoriale, ou le chef de service, doivent chacun respectivement, pour le premier, **déterminer collectivement l'éligibilité au télétravail** des missions exercées dans la collectivité, et pour la seconde, **régler l'exercice individuel** de celui-ci par l'agent demandeur.

S'il appartient à l'organe délibérant d'organiser la mise en œuvre du télétravail selon la nature et les conditions d'exercice des activités et missions exercées, il ne saurait étendre l'objet de sa délibération **à une introduction ou un refus du télétravail poste par poste au regard de l'intérêt du service**, lequel demeure du **pouvoir d'appréciation du chef de service** qui l'exerce en statuant sur les demandes individuelles des agents.

En l'espèce, est **irrégulière** une délibération par laquelle, en se fondant sur la structure, les effectifs et l'organisation de la collectivité, l'organe délibérant **considère que la mise en œuvre du télétravail ne correspond pas à l'intérêt du service et de l'ensemble des agents**, celui-ci excédant l'appréciation qu'il lui revenait de porter sur la nature et les conditions d'exercice des activités et missions de la collectivité.



Obligation vaccinale d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité

TA de Châlons-en-Champagne, Ordonnance du 5 octobre 2021, n°2102174



Les articles 12 et 13 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 fixent le personnel devant répondre à **l'obligation vaccinale**.

Il ressort de ces dispositions que dès lors qu'une personne exerce ses **fonctions dans un établissement public de santé**, elle est soumise à une obligation vaccinale contre la covid-19.

Le législateur a entendu à la fois protéger les personnes accueillies par ces établissements qui présentent une vulnérabilité particulière au virus de la covid-19 et éviter la propagation du virus par les professionnels de la santé dans l'exercice de leur activité qui, par nature, peut les conduire à soigner des personnes

vulnérables ou ayant de telles personnes dans leur entourage.

Pour ce motif, le juge administratif considère que l'obligation vaccinale **concerne aussi des personnels qui ne sont pas en contact direct avec les malades** dès lors qu'ils entretiennent nécessairement, eu égard à leur lieu de travail, des **interactions avec des professionnels de santé** en contact avec ces derniers.

En l'espèce, **le bénéficiaire d'une décharge d'activité syndicale exerçant cette activité au sein d'un local syndical situé dans l'enceinte de l'EHPAD est concerné par l'obligation vaccinale** dès lors qu'il est amené à fréquenter habituellement d'autres agents de cet établissement, multipliant ainsi le risque de propagation de l'épidémie parmi le personnel hospitalier, lui-même potentiellement en contact avec les patients.

A ce titre, c'est à juste titre qu'une mesure de suspension avec retenue de la rémunération a été prononcée à l'égard de l'agent en l'absence de schéma vaccinal complet.

Impossibilité d'étendre l'exigence du passe sanitaire

TA de Melun, Ordonnance du 22 septembre 2021, n°2108429

Est irrégulier l'arrêté municipal exigeant de la part des usagers, des agents communaux et des conseillers municipaux **la présentation d'un « passe sanitaire »** pour accéder aux services, aux locaux communaux et aux séances du conseil municipal alors que ni la qualité de responsable des services ni celle d'autorité de police administrative ni aucune circonstance locale ne l'y habilitait.

En effet, en **sortant du champ de compétences des dispositions de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021**, l'autorité territoriale a porté une atteinte grave et manifestement illégale au droit des agents à la liberté d'aller à venir, à leur liberté personnelle et au respect de leur vie privée.

Pour rappel, seules **les personnels affectés aux activités et équipements de loisirs** sont concernés par l'obligation de présenter un passe sanitaire.



Refus du renouvellement d'un contrat et chômage

QE n° 40103, JO Assemblée Nationale, 19 octobre 2021 ; QE, n°23714, JO Sénat, 23 septembre 2021

Il est rappelé que l'article 3 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020, relatif au régime d'assurance chômage applicable dans le secteur public, assimile aux personnels **involontairement privés d'emplois les contractuels**, de droit public ou de droit privé, ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour **un motif légitime** lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'autorité territoriale.

Dans ces hypothèses, l'intéressé peut bénéficier sans délai de l'allocation de retour à l'emploi, dans les conditions de droit commun, et à la

charge de la collectivité dans le cadre de l'auto-assurance si aucun conventionnement n'est intervenu auprès de Pôle Emploi.

Concernant le régime d'auto-assurance, s'il revient à l'autorité territoriale d'apprécier que le demandeur remplit toutes les conditions auxquelles le versement de l'ARE est subordonné, et d'accorder ou de refuser l'indemnisation, **aucune mesure de suspension ou de suppression de l'ARE ne peut être prononcée par la collectivité**.

Seul Pôle Emploi est habilité à prononcer de telles mesures dans une perspective de contrôle et de sanction.

Surveillance médicale dans la fonction publique

QE n° 12566, JO Sénat, 14 octobre 2021



Afin d'éviter toute altération de l'état de santé du fait des fonctions exercées, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à **un examen périodique au minimum tous les deux ans** (article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985). Le médecin de prévention effectue un suivi médical personnalisé de l'agent visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste qu'il occupe.

Une **surveillance particulière** est due à l'égard de certaines catégories de personnes (agents

réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents souffrant de pathologies particulières).

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales.

L'examen périodique et la surveillance médicale particulière présentent **un caractère obligatoire**.

Si aucune disposition ne permet à l'autorité territoriale d'imposer ces examens à l'agent, un **placement d'office en congé de maladie ordinaire**, dès lors que la maladie a été dûment constatée et qu'elle met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, peut intervenir dans l'attente de l'avis du comité médical sur la mise en congé de longue maladie de l'intéressé. (TA Paris, 20 décembre 2018, n° 36-07-10; articles 14 et 24 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Conditions de recrutement d'un DGS

QE n°23817, JO Sénat, 9 septembre 2021

En vertu du principe de libre administration, les collectivités territoriales, dès lors exercées et aux seuils démographiques sont remplis, disposent **d'une liberté de création des emplois fonctionnels**.

Aucune disposition législative **ne fixe d'obligation** de création d'un emploi de direction des services.

S'agissant des recrutements sur emplois fonctionnels, le recrutement par voie de détachement d'un fonctionnaire sur un emploi de directeur général des services (DGS) ne nécessite pas de mutation préalable.

Le détachement sur emploi fonctionnel implique **cependant une demande du fonctionnaire**. Le Conseil d'Etat a été amené à censurer un détachement prononcé par une autorité territoriale en l'absence de la demande du fonctionnaire (Conseil d'Etat, 2 mai 1994, n° 143547).



Aide exceptionnelle à l'apprentissage

QE n°36545, JO Assemblée Nationale, 8 juin 2021

Il est rappelé que le plan de relance de l'apprentissage a été étendu au secteur public. Les collectivités bénéficient à ce titre **d'une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de**

3000€ versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

Indemnité de départ à la retraite

QE n°38145, JO Assemblée Nationale, 8 juin 2021

Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique.

S'agissant des politiques indemnitaires, les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un

agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le **cadre du complémentaire indemnitaire annuel** (CIA), constituant la seconde part du RIFSEEP.

Par ailleurs, au titre de l'action sociale, une prestation peut être attribuée en cas de départ en retraite (par le versement de chèques-cadeaux par exemple).

« Un fonctionnaire peut-il muter dans une structure relevant de la fonction publique de l'Etat ? »

Aucune disposition réglementaire ne permet de muter d'une fonction publique à une autre. La mobilité entre les différents versants de la fonction publique s'effectue nécessairement par **détachement ou intégration directe**.

Pour rappel, le détachement et l'intégration directe sont prononcés **à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal, ou, à défaut, immédiatement supérieur** à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine (article 11-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

Le fonctionnaire doit formuler une demande de détachement (5 ans maximum) ou d'intégration directe auprès de son employeur d'origine qui ne peut s'y opposer sauf nécessités de service. L'autorité territoriale de la structure d'origine peut également imposer le respect d'un préavis maximal de trois mois.

« Un agent peut-il être remboursé des frais kilométriques lorsqu'il utilise son véhicule personnel pour exercer ses fonctions ? »

Conformément à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 « *Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim, il peut prétendre, sous réserve de pouvoir justifier du paiement auprès du seul ordonnateur : à la prise en charge de ses frais de transport (...).* »

L'agent en mission est l'agent en service, muni d'un ordre de mission pour une durée totale qui ne peut excéder douze mois, et se déplace, pour l'exécution du service, **hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale**.

La résidence administrative est le territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté (article 2 du décret du 3 juillet 2006 précité).

L'agent qui exerce ses fonctions au sein de la même résidence administrative ne peut se voir rembourser les frais kilométriques induits par l'usage de son véhicule personnel.

La collectivité devra, au besoin, lui mettre à disposition un **véhicule de service**.

« Un délai de préavis doit-il être respecté avant de modifier les horaires d'un agent ? »

Contrairement au secteur privé, aucune disposition législative ou réglementaire n'encadre le délai de prévenance à respecter en cas de modification des horaires d'un agent.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'il appartient à **l'autorité territoriale**, agissant en tant que chef de service, de déterminer dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, notamment, le cas échéant, la délibération fixant la durée du travail des agents, et en fonction des besoins du service public, **les horaires de travail et obligations de service des personnes placées sous son autorité** (décisions du 2 octobre 2009, n° 312900 et du 19 décembre 2007, n° 296745).