



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°19

Septembre

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

Augmentation du Smic au 1^{er} octobre 2021

Conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel

Les dispositions relatives au Covid-19

Prise en compte dans la FPT de l'évolution de l'épidémie

Décret relatif au personnel vulnérable

Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des vulnérables

Harmonisation des règles d'indemnisation des parents en cas d'enfant déclaré COVID

Jurisprudences

Illégalité de la délibération plafonnant le CIA à un euro

Obligation de reclasser un agent placé à tort en surnombre

Réponses ministérielles

Pénurie des secrétaires de mairie

Révision du seuil des attachés hors classe

Révision du seuil des directeurs sur un emploi fonctionnel

Focus

Le télétravail de droit commun

Le forfait mobilité durable

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posés ce mois-ci

Le mot du service

L'actualité du mois de septembre relative à la gestion de la crise sanitaire a été riche avec notamment la mise à jour de la FAQ de la DGCL qui apporte des précisions sur les conditions d'application du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale.

Par ailleurs, l'évolution de la vaccination permettant d'offrir des perspectives durables de sortie de crise, les conditions de prise en charge des agents vulnérables évoluent avec l'entrée en vigueur d'un décret.

Enfin, Monsieur Fabrice Verdier, Président du CDG a émis le souhait de partir à la rencontre des élus, de leurs proches collaborateurs ou fonctionnaires en charge de la gestion des RH en organisant des réunions dans tout le département. Retardées par la crise sanitaire et comme suite au courrier envoyé le 15/09, ces réunions auront lieu les 8, 15 et 18/10/21 avec pour objectif d'informer sur le rôle, les missions et les compétences du CDG. Nous vous invitons à vous y inscrire afin d'y participer.

Vos conseillères statutaires
Nathalie ARIOLI
Gabrielle NEGRONI
Emilie PLA

Les dispositions réglementaires

Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

À partir du 1er octobre 2021, l'indice minimum de traitement des agents publics des trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale) est relevé au niveau du Smic. Annoncée par Amélie de Montchalin, cette hausse permet d'éviter que le traitement de certains agents ne passe au-dessous du niveau du salaire minimum. La rémunération de certains agents de catégorie C va donc augmenter de 37 € et le dispositif de l'indemnité différentielle ne s'appliquera pas.

Après revalorisation de 2,2 % au 1er octobre 2021, le Smic sera porté à 1 589,47 € brut mensuels (au lieu de 1 554,58 € brut mensuels actuellement). Le Smic horaire brut passera de 10,25 € à 10,48 €.

Le décret augmente à compter du 1^{er} octobre 2021 le **minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique**.

Il fixe ainsi à compter du 1^{er} octobre 2021 le **minimum de traitement à l'indice majoré 340 correspondant à l'indice brut 367** (il était fixé jusqu'à aujourd'hui à l'indice majoré 309 soit indice brut 244).

2

Seraient ainsi concernés certains échelons de la catégorie C :

- échelle C1 jusqu'au 6ème échelon inclus
- échelle C2 jusqu'au 4ème échelon inclus
- agent de maîtrise jusqu'au 3ème échelon inclus.

La prise d'un arrêté portant revalorisation indiciaire est préconisée dans la mesure où les indices bruts sont modifiés. [Retrouvez un modèle d'arrêté portant revalorisation indiciaire en cliquant ici](#).

Extrait de la conférence de presse du 21 septembre 2021:

« En cette fin d'été, une remontée de l'inflation que nous n'avions pas anticipée a justifié une revalorisation exceptionnelle du SMIC de 2,2% à compter du 1er octobre.

Je vous annonce aujourd'hui que j'ai obtenu le relèvement, dès le 1er octobre également, de l'indice minimum de traitement à l'indice 340. Ce relèvement intervient plus tôt que prévu et il est légèrement supérieur à ce que nous avons anticipé. Je le dis très clairement : il n'emporte pas de conséquence à court terme sur le reste de la grille et sur les autres mesures que j'ai annoncées en juillet. Ces mesures restent valides et leur niveau d'ambition est rehaussé avec ce nouveau relèvement du SMIC ».

Ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel

[L'ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021](#) relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel a été publiée au JO du 9 septembre 2021.

Elle permet à l'ensemble des agents publics souhaitant encadrer un jeune volontaire du Service national universel **de bénéficier de deux mois de congés**. Elle précise les conditions dans lesquelles un agent public peut bénéficier de ces jours de congés pour encadrer un jeune volontaire durant sa période d'engagement.

Concernant la fonction publique territoriale, l'ordonnance ajoute un alinéa 13° à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984

Les fonctionnaires territoriaux ont ainsi droit à un congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

3

Les dispositions relatives au Covid-19

Mise à jour de la FAQ de la DGCL relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

[Cette FAQ](#) vient apporter des précisions quant à la conduite à tenir sur la gestion de la crise sanitaire.

Les principales mises à jour concernent les points suivants :

- ▶ la situation de l'agent **dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises à la présentation d'un passe sanitaire** mais qui est amené à intervenir sur un salon ou un événement professionnel soumis au passe sanitaire
- ▶ la situation **des personnels d'enseignement** qui interviennent dans les écoles d'enseignement artistique
- ▶ Celle **des personnels des services de prévention et de santé** au travail de la fonction publique territoriale
- ▶ **Les professionnels des services de protection maternelle et infantile (PMI)**
- ▶ La couverture assurantielle des éventuels préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire
- ▶ **Les effets du non-respect de l'obligation vaccinale sur la situation de l'agent**
- ▶ La mise en œuvre de l'obligation de présenter un passe sanitaire et de l'obligation vaccinale dans certaines structures.

▶ Les dispositions relatives au passe sanitaire :

A compter du 30 août et jusqu'au 15 novembre 2021, les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, intervenant dans les établissements et services soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, sauf intervention d'urgence devront également présenter un passe valide.

Concernant la situation de l'agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises à la présentation d'un passe mais qui est amené à intervenir sur un événement professionnel soumis au passe, il convient d'examiner les possibilités de recourir à un autre agent, détenteur d'un passe sanitaire, pendant la durée de l'évènement soumis au passe et d'éviter la suspension de l'agent.

L'obligation de port du masque n'est pas applicable aux personnes ayant accédé aux établissements soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire. Il peut toutefois être rendu obligatoire par le préfet du département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'organisateur.

Les agents publics chargés de missions de contrôle n'ont pas l'obligation de se soumettre au passe sanitaire lorsqu'ils interviennent dans des lieux où celui-ci est requis et la preuve d'une contre-indication à la vaccination vaut pour ces personnes présentation d'un passe valide.

L'accès à un service administratif n'entre pas dans le champ d'application sanitaire, ainsi que la restauration collective et les écoles assurant la formation professionnelle des agents publics.

En cas de non présentation du passe, l'agent peut mobiliser des congés ou RTT. A défaut l'agent sera suspendu le jour même par l'employeur. Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public qui correspond à de l'activité. Si la situation se prolonge au-delà de trois jours, un entretien est organisé afin notamment d'examiner les possibilités d'affecter l'agent sur un autre poste non soumis à l'obligation de passe et de lui proposer d'échanger avec la médecine du travail.

► **Les dispositions relatives à l'obligation vaccinale :**

[L'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021](#) relative à la gestion de la crise sanitaire soumet la poursuite de l'exercice de l'activité professionnelle de certaines personnes au respect de l'obligation vaccinale contre la Covid-19.

Jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le résultat d'un test virologique négatif issu d'un examen de dépistage RT-PCR, d'un test antigénique ou d'un autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé, d'au plus 72 heures.

A compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le justificatif d'une première dose et d'un test virologique négatif ;

5

A compter du 16 octobre 2021 : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal.

Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination peuvent transmettre le certificat médical au médecin de prévention qui en informe sans délai l'employeur et détermine les aménagements de poste et les mesures de prévention complémentaires.

Lorsque l'employeur constate qu'un agent public concerné par l'obligation vaccinale ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. Il peut notamment proposer à l'agent d'échanger avec la médecine du travail.

L'agent peut poser des jours de congés ou des RTT. A défaut, l'agent est suspendu le jour même par son employeur. La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ne prévoit pas expressément l'organisation d'un entretien pour examiner les possibilités de réaffectation car, à la différence du passe sanitaire, il n'y a pas de réaffectation possible dans le cadre du régime de vaccination obligatoire.

Il apparaît toutefois opportun que tout soit mis en œuvre afin de permettre la régularisation de la situation de l'agent, notamment de lui proposer un entretien visant à examiner avec lui les moyens de cette régularisation, à lui rappeler les facilités mises en place pour la vaccination des agents publics (ASA, créneaux dédiés dans les centres de vaccination, etc.) et lui proposer d'échanger avec la médecine du travail.

Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

[Ce décret](#), paru au JO du 9 septembre 2021 entre en vigueur le 27 septembre 2021 **et fixe de nouvelles modalités de prise en charge des personnes vulnérables** face au risque de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Il est pris pour l'application de [l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 modifiée de finances rectificative pour 2020](#), qui prévoit la possibilité de placement en position d'activité partielle, à compter du 1er mai 2020, des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler à distance et considérés comme vulnérables, **fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables susceptibles de développer des formes graves de la Covid-19.**

Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid-19

[Cette circulaire](#) expose le dispositif relatif aux agents dits vulnérables à la Covid-19, qui présentent un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus.

Elle se substitue, à compter du 27 septembre 2021, à la circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

Dans un premier temps, il est opéré une distinction entre les agents sévèrement immunodéprimés et non sévèrement immunodéprimés.

► **Les agents sévèrement immunodéprimés sont ceux qui se trouvent au moins dans l'une des situations suivantes :**

- avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- être sous chimiothérapie lymphopénisante ;
- être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
- être dialysés chroniques ;
- au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif ;

► **Les agents non sévèrement immunodéprimés sont ceux qui se trouvent au moins dans l'une des situations suivantes :**

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- m) Etre atteint de trisomie 21 ;

7

Pour les agents non sévèrement immunodéprimés qui regagnent leur poste de travail, l'employeur met en place des mesures de protection renforcées (isolement du poste, gestes barrières, limitation du partage du poste de travail, nettoyage, adaptation des horaires et masques)

Pour les agents qui ne reprennent pas le travail, le placement en autorisation d'absence doit se faire à la demande des agents et sur présentation d'un certificat médical.

Les modalités sont différentes selon les cas.

- *Pour les agents sévèrement immunodéprimés* : le certificat doit uniquement attester que l'agent se trouve dans l'une des situations prévues par le point 1.1 (remplissant donc les critères afin d'être considéré immunodéprimé).

Si l'agent ne peut pas télétravailler, il est placé en ASA

- *Pour les agents non sévèrement immunodéprimés* : le certificat doit attester que l'agent se trouve dans l'une des situations prévues par le point 1.2 et est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités

virales OU le certificat doit attester que l'agent se trouve dans l'une des situations prévues par le point 1.2 et qu'il dispose d'une contre-indication à la vaccination. Dans les deux situations, si le télétravail est impossible, l'agent est placé en ASA.

En cas de désaccord sur la demande de placement en ASA au motif que le poste sur lequel l'agent est affecté n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales, il saisit le médecin du travail qui se prononce sur le poste et vérifie la mise en œuvre de mesures de protection renforcées.

L'agent est placé en ASA dans l'attente.

Harmonisation des règles d'indemnisation des parents en cas d'enfant déclaré COVID

[Les règles concernant l'indemnisation des parents d'enfants testés positifs à la COVID 19](#) évoluent afin de tenir compte du changement des règles d'isolement, celui-ci n'étant plus obligatoire pour les personnes vaccinées ayant un résultat de test négatif.

Dès aujourd'hui, le parent d'un enfant déclaré COVID+ pourra bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, sans délai de carence, avec un complément employeur, et ce qu'il soit vacciné ou non. Cette indemnisation est ouverte à un seul des deux parents du foyer, lorsqu'il ne peut pas télétravailler.

8

Dans un premier temps, la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail et les indemnités journalières. Puis, d'ici un mois, les parents concernés pourront bénéficier d'indemnités journalières en déclarant directement leur arrêt de travail sur le téléservice declare.ameli.fr.

Jurisprudence

→ [CAA de VERSAILLES](#), 2ème chambre, 21 juillet 2021, 19VE04255 / **Illégalité de la délibération plafonnant la part CIA du RIFSEEP à un euro**

Le conseil municipal a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune comportant, d'une part, une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel, de la valeur de l'agent et de sa manière de servir.

La délibération litigieuse a décidé que pour chacun des groupes de fonctions existant dans la commune, **le plafond de ce complément serait fixé à un euro.**

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 issu de la loi du 20 avril 2016 et de la jurisprudence du Conseil constitutionnel, l'instauration du RISEEP ne peut se faire qu'en établissant deux parts dont le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

En limitant le plafond du CIA à un euro sans modulation, la commune de Villiers le Bel neutralise la mise en œuvre d'un dispositif qui doit prendre en compte la manière de servir des agents et n'est donc pas conforme aux objectifs de la loi qui l'instaure.

9

→ [Conseil d'État](#), 3ème - 8ème chambres réunies, 12 juillet 2021, n°442606 / **Obligation de reclasser l'agent placé à tort en surnombre selon le juge pour suppression d'emploi**

Lorsque le juge administratif annule pour excès de pouvoir la décision par laquelle l'autorité territoriale a maintenu un fonctionnaire en surnombre, en application de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, en raison de la suppression de l'emploi qu'il occupait au motif qu'elle avait manqué à son obligation de recherche des possibilités de reclassement du fonctionnaire, **il lui incombe en principe seulement d'ordonner à l'autorité territoriale, sur le fondement de l'article L. 911-2 du code de justice administrative (CJA), de rechercher s'il est possible de le reclasser sur un emploi vacant correspondant à son grade dans son cadre d'emploi ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.**

Réponses ministérielles

→ Question écrite n°22642 en date du 06/05/2021 / Pénurie des secrétaires de mairie

Le métier de secrétaire de mairie est devenu de plus en plus difficile, technique et prenant. Il est souvent exercé à temps partiel dans plusieurs mairies de petites communes. De plus, dans les petites communes, il n'y a souvent qu'un seul secrétaire de mairie, ce dernier ayant ainsi la charge, seul, de ces nombreux dossiers. Ainsi, **le métier de secrétaire de mairie, peu valorisé et complexe, souffre d'un réel manque d'attractivité et ce d'autant plus auprès des jeunes et dans les petites communes rurales**. Les mairies de ces communes font aujourd'hui face à une pénurie de secrétaires de mairie sans disposer de moyens pour y remédier.

La mise en place de dispositifs d'alternance permettrait par exemple d'attirer des jeunes et de les former, en pratique, au poste de secrétaire de mairie. De nombreuses communes rurales et de nombreux secrétaires de mairie dans ces communes se disent aujourd'hui volontaire pour accueillir et former ces jeunes. La création d'une réserve de secrétaires de remplacement pour combler les postes vacants lors de cas de congés, de grossesses, de départs soudains, etc. peut également être intéressante. Ce type de mesure étant cependant onéreux pour les centres de gestion, une prise en charge serait nécessaire.

Aussi, il souhaite **connaître les intentions du Gouvernement s'agissant de la pénurie de secrétaires de mairie** qui frappe surtout les petites communes rurales et empêche leur bon fonctionnement.

10

Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Le Gouvernement travaille actuellement **sur la question de la revalorisation des métiers de secrétaire de mairie, notamment pour en renforcer l'attractivité**. Au-delà du recours aux centres de gestion, le recrutement d'apprentis par les communes pourrait également constituer une solution au « phénomène de pénurie des secrétaires de mairie dans les petites communes », solution déjà ouverte aux communes.

L'apprentissage constitue en effet un levier essentiel pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail. La fonction publique territoriale (FPT) encourage à cet égard ce dispositif afin de contribuer à une meilleure performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers. À la suite des difficultés économiques liées à la crise sanitaire, le Gouvernement a lancé un plan de relance de l'apprentissage qui consiste notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle (5 000 ou 8 000 € suivant l'âge de l'apprenti) pour toutes les entreprises et pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021. **Ce dispositif a été étendu aux employeurs territoriaux, qui bénéficient également de ce plan sous la forme d'une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3 000 € versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021 (conformément au décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant)**. Le versement de cette aide par l'agence de services et de paiement est opérationnel depuis le 1er mars dernier.

→ **Question écrite n° 24073 en date du 09/09/2021 / absence de révision du seuil démographique de recrutement des attachés hors classe**

Mme Véronique Guillotin attire l'attention de Mme la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur la **possibilité de disposer d'attachés hors classes dans les communes de moins de 10 000 habitants. Le décret n°2006-1460 du 28 novembre 2006 a abaissé le seuil de création d'emplois du grade d'attaché principal à 2 000 habitants au lieu de 5 000.**

Cet assouplissement permet ainsi de conserver, dans les communes d'une strate supérieure à 2 000 habitants, les attachés territoriaux qui auparavant étaient enclins à exercer leurs fonctions dans de plus grandes collectivités afin de bénéficier d'un avancement de grade. Une modification des seuils démographiques a permis un recours plus important à des attachés principaux dans les petites collectivités. Elle lui demande donc si le Gouvernement envisage une évolution du seuil démographique pour permettre aux titulaires du grade d'attaché hors classe d'exercer leurs fonctions dans les communes allant de 5 000 à 10 000 habitants.

Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Le recrutement des attachés hors classe est conditionné au respect du seuil démographique, fixé par les dispositions de l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux : « Les titulaires du grade d'attaché hors classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département. »

Aux termes des dispositions du I de l'article 21 du décret du 30 décembre 1987 précité, l'avancement au grade d'attaché hors classe est conditionné par l'occupation préalable de certains emplois ou par l'exercice préalable de certaines fonctions à responsabilités au sein de communes de 10 000 habitants au moins. Ce dispositif de seuil démographique répond à plusieurs objectifs. Tout d'abord, il permet de s'assurer que les fonctionnaires sont recrutés pour occuper des fonctions en adéquation avec le niveau de leur grade. Par ailleurs, il garantit une homologie, facteur de mobilité, entre les niveaux des responsabilités exercées par les fonctionnaires de grade équivalent au sein des différentes fonctions publiques.

En outre, aux termes des dispositions de l'article 21-1 du même décret, le nombre d'attachés hors classe en position d'activité ou de détachement ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité. À cet égard, on peut noter qu'une commune de 5 000 à 10 000 habitants ne compte en moyenne que 4,5 attachés territoriaux, contre 11 pour une commune de 10 000 à 20 000 habitants. Ces chiffres démontrent une cohérence quant à la fixation à 10 000 habitants du seuil de création d'un troisième grade dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. **Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés hors classe.**

→ **Question écrite n° 23817 en date du 09/09/2021 / absence de révision du seuil démographique de recrutement des directeurs des services sur un emploi fonctionnel**

Le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, fixe les règles relatives aux emplois de directeur général des services (DGS), de directeur général adjoint et de directeurs des établissements publics.

L'alinéa 1 de l'article 2 du décret précité indique que « le directeur général des services des communes de 2 000 habitants et plus est chargé, sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation. » Par ailleurs, l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 dresse une liste limitative des emplois fonctionnels.

Il en résulte que la notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des seuils démographiques, fixés par la loi ou par décret. La création de ces emplois est donc subordonnée au respect de ces seuils.

Il lui demande de bien vouloir préciser, dès lors que les critères relatifs aux fonctions et missions exercées et aux seuils démographiques sont remplis, si la commune est tenue de créer l'emploi fonctionnel de DGS, s'agissant d'un emploi de direction constitutif d'un emploi fonctionnel de DGS.

Par ailleurs, le détachement sur emploi fonctionnel d'un agent ne pouvant intervenir qu'à la demande expresse de l'agent, il souhaite savoir ce qu'il adviendrait si un fonctionnaire titulaire recruté par voie de mutation pour occuper un poste de DGS, refuse de faire la demande de détachement sur l'emploi fonctionnel.

12

Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par les collectivités territoriales ou établissements publics sont limitativement énumérés par la loi et sont plus précisément régis par les articles 47 et 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

En application du principe constitutionnel de libre administration, les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics disposent d'une liberté de création des emplois dans le cadre fixé par la loi et 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. Néanmoins, conformément à l'article 3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, le détachement implique nécessairement une demande du fonctionnaire.

Ainsi, le Conseil d'État a été amené à censurer un détachement prononcé par une autorité territoriale en l'absence de demande du fonctionnaire concerné (Conseil d'État du 2 mai 1994, req. n° 143547). Ainsi, en l'absence de demande de détachement, le fonctionnaire concerné ne pourra pas être recruté pour occuper l'emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS). **Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel de direction n'est possible que dans les communes de plus de 40 000 habitants.**

Le télétravail de droit commun

En essor depuis quelques années dans la fonction publique territoriale, le développement du télétravail s'est tout particulièrement accéléré avec la crise sanitaire.

Aussi, dans la fonction publique territoriale le télétravail qui 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 a été posée par la [loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#). Les dispositions d'applications correspondantes sont prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Récemment les modalités d'exercice du télétravail ont été enrichies avec notamment l'introduction par [la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de la **faculté de recourir ponctuellement au télétravail** et, prévue par l'accord cadre du 13 juillet 2021, la **possibilité de verser une allocation forfaitaire** pour les agents pratiquant le télétravail.

En application de [l'accord cadre du 13 juillet 2021](#), si ce n'est déjà fait, **les employeurs publics de proximité s'engagent à ouvrir des négociations avant le 31 décembre 2021 afin de décliner cet accord au niveau local**. Les employeurs pourront conserver les accords existants s'ils sont conformes à l'accord-cadre, les compléter ou encore les négocier. Cet accord vise à **créer un socle de règles communes en matière de télétravail**, notamment en matière d'accès au télétravail, de prévention des risques physiques/ psychosociaux et d'accident du travail, de gestion du temps de travail, et de droit à la déconnexion, de formation, d'indemnisation du télétravail... Sont ainsi rappelés les principes sur lesquels repose le télétravail, notamment l'alternance entre travail sur site et télétravail avec une quotité hebdomadaire plafonnée à trois jours maximum. Sur ce point, l'article 2-1 du décret n° 2016-15 du 11 février 2016 indique que l'autorisation de télétravail peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois mais également l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, mois ou par an dont l'agent pourra demander l'utilisation à son supérieur hiérarchique.

Pour être mis en œuvre dans la collectivité **le télétravail doit être prévu par délibération après avis du comité technique et communication au CHSCT**.

La délibération prévoit :

- ▶ les activités éligibles au télétravail
- ▶ les locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'employeur
- ▶ les règles relatives au temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail
- ▶ les règles de sécurité liées aux systèmes d'information
- ▶ les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail
- ▶ les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations est établie

→ L'allocation forfaitaire « forfait télétravail » :

L'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique prévoit le versement d'une indemnité destinée à couvrir les frais liés à la pratique du télétravail. Les dispositions d'application sont prévues par le décret n°2021-1123 du 26 août 2021. Ainsi depuis le 1er septembre 2021 les agents territoriaux peuvent bénéficier d'une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail après délibération de l'organe délibérant, sous la forme d'une allocation forfaitaire : le forfait télétravail.

Le **forfait est versé trimestriellement**. Toutefois, par dérogation, le premier versement pour les journées télétravaillées effectuées entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022

L'arrêté ministériel du 26 août 2021 fixe le montant du forfait télétravail à **2.5 euros par journée** de télétravail effectuée, dans **la limite de 220 euros par an**. Il bénéficie aux agents en télétravail à leur domicile mais également dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Covid-19 : Fin du télétravail dérogatoire

Ainsi que le rappelle la FAQ de la DGCL relative à la prise en compte dans la FPT de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 dans sa version mise à jour au 1er septembre 2021, l'amélioration de la situation sanitaire permet un retour au régime de droit commun du télétravail à compter du 1er septembre. Toutefois, afin de permettre aux collectivités de s'organiser pour mettre en œuvre les modalités de gestion du télétravail de droit commun et aux agents de formuler leurs demandes dans ce cadre, une période transitoire d'un mois a eu cours du 1er au 30 septembre 2021.

Le forfait mobilités durables

Prévu par la [loi d'orientation des mobilités du 24.12.2019](#) et mis en place par le [décret n°2020-1547 du 09.12.2020](#), le forfait mobilité durables visent à encourager les agents publics à pratiquer le covoiturage ou se rendre en vélo sur leur lieu de travail.

Ainsi, les agents peuvent bénéficier d'un forfait remboursant tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements domicile/travail avec leur vélo –mécanique ou électrique- ou en tant que passager ou conducteur en covoiturage.

→ Conditions de versement

- ▶ L'agent doit utiliser son vélo ou pratiquer le covoiturage au moins 100 jours sur une année civile.
- ▶ Le montant du forfait est fixé à 200 euros.
- ▶ Le versement du forfait doit être prévu par délibération.
- ▶ L'agent doit déposer une attestation sur l'honneur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé.
- ▶ L'employeur peut procéder à un contrôle de l'utilisation des moyens de transport éligibles au forfait.
- ▶ Le versement du forfait ne peut se cumuler avec un autre versement de remboursement de frais de transport ou d'abonnement à un service public de location de vélo.

15

→ Cas particuliers

▶ *Les agents ayant plusieurs employeurs publics*

L'agent doit produire pour chacun de ses employeurs une attestation sur l'honneur d'utilisation d'un moyen de transport éligible.

Le montant du forfait versé par chaque employeur sera déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées et la prise en charge du forfait sera calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

▶ *Les agents n'ayant pas travaillé une année civile complète*

Le montant du forfait peut être modulé à proportion de la durée de présence de l'agent dans la collectivité lorsque :

- L'agent a été recruté au cours de l'année
- L'agent est radié des cadres au cours de l'année
- L'agent a été placé dans une position autre que la position d'activité

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de septembre.

Un agent technique à temps complet peut-il cumuler son emploi avec une activité rémunérée d'agent de sécurité dans une entreprise privée ?

Par principe, et en application de l'article 25 septies de la loi n°83-634 du 16 juillet 1983, les agents publics consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle à leurs tâches ; ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Toutefois, certaines activités dites « accessoires » peuvent être exercées sur autorisation, la liste de ces activités figure à l'article 11 du décret n°2020-69.

Aussi, dans la mesure où l'activité d'agent de sécurité ne constitue pas une activité accessoire au sens des articles 10 et 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, celle-ci ne peut être exercée par un agent public à temps complet.

La récupération des heures supplémentaires fait-elle l'objet d'une majoration dans les mêmes conditions que les IHTS ?

Le temps repos compensateur accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Cependant, la circulaire NOR LBLB0210023C du 11.10.2002 prévoit qu'une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

Par ailleurs en application des articles 3 et 7 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 la compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation.

Dans quelle condition un agent qui a ses enfants en garde alternée peut-il bénéficier du supplément familial de traitement ?

En cas de mise en œuvre de manière effective d'une résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre les deux parents.

Cette possibilité est ouverte :

- soit sur demande conjointe des parents,
- soit lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

Le SFT dû à chacun des parents est égal au montant dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient.

Ce coefficient résulte du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente.

Le SFT dû à chaque parent est calculé en appliquant la formule suivante :

SFT dû pour l'ensemble des enfants x (nombre moyen de ses enfants / nombre total d'enfants)

Le nombre moyen d'enfants pour chaque parent est obtenu en faisant la somme du nombre d'enfants à sa charge selon les modalités suivantes :

- chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5

- les autres enfants à charge comptent pour 1.

Exemple :

-> un couple séparé ayant 2 enfants en garde alternée,

-> la mère a un 3ème enfant en garde exclusive,

Montant du SFT partagé pour la mère, avec un montant de base du SFT de 314,37 euros (IB 470) = $183,56 \times (0,5 + 0,5 + 1) / 3 = 122,37$ euros

Montant du SFT partagé pour le père, avec un montant de base du SFT de 73,79 (IB 490) euros = $73,79 \times (0,5 + 0,5) / 2 = 36,89$ euros

Les IM sont données à titre d'exemple.

Si l'ex conjoint est fonctionnaire, le bénéficiaire peut demander à ce que le SFT qui lui est dû soit calculé du chef de son ancien conjoint, sur la base de l'indice de traitement de celui-ci.