



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°17

été 2021

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

## Sommaire

### Textes officiels

- !** **Dernières minutes** **p. 2**  
Création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
- Les dispositions réglementaires**  
Congés de maternité et congés liés aux charges parentales  
Modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique  
Supplément Familial de Traitement  
Accord télétravail  
Droit individuel à la formation des élus locaux  
Calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Les dispositions relatives au covid-19** **p. 6**  
Autorisations spéciales d'absence dans la FPE pour la vaccination  
Gestion de la crise sanitaire  
Obligation de présentation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail  
Recommandations pour le déroulement des concours et examens
- La jurisprudence** **p. 13**  
CAA de DOUAI / obligation de réserve  
Conseil d'État / cycles de travail
- Informations diverses** **p. 14**

### Foire aux questions

- Les questions les plus fréquemment posés ce mois-ci** **p. 16**

### Focus

- L'annualisation** **p. 18**
- Les congés pour motifs familiaux** **p. 21**

### Le mot du service

Le Gouvernement a mis en place durant cette période estivale et en prévision de la rentrée plusieurs mesures afin de prévenir une nouvelle dégradation de la situation sanitaire. Sont ainsi parus une loi et son décret d'application, ainsi que des notes d'information de la DGCL afin d'accompagner les collectivités.

Parmi ces nouvelles dispositions, sont notamment prévues la prolongation jusqu'au 15 novembre du régime de gestion de la sortie de crise sanitaire, l'extension du champ d'application du passe sanitaire aux personnels qui interviennent dans les lieux, établissements ou événements exigeant le passe sanitaire pour le public et enfin la création d'une obligation de vaccination pour certains professionnels des secteurs sanitaire et médico-social.

Par ailleurs, en dernières minutes, dans le cadre de la mise en place du télétravail de droit commun, une allocation forfaitaire de télétravail a été instaurée.

Vos conseillères statutaires

# Les dispositions réglementaires

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

[Ce décret](#) paru au JO du 28 août 2021 prévoit le versement d'une allocation forfaitaire de télétravail.

Comme ce qui était envisagé dans l'accord cadre relatif au télétravail concernant la Fonction Publique Territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. Ainsi :

« Peuvent également bénéficier du « forfait télétravail » les agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ainsi que les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public relevant de la même loi, **après délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public.** »

Les agents publics bénéficient du « forfait télétravail » **sous réserve d'exercer leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par [le décret du 11 février 2016](#).**

2

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 journalier du « forfait télétravail » ainsi que son plafond annuel sont fixés par un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et du budget. [Cet arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021](#) relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats prévoit un montant du « forfait télétravail » fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente, en application des dispositions du décret du 11 février 2016 susvisé.

Le cas échéant, il 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.

## Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

[L'article 11 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020](#) portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoyait une harmonisation du régime de chacun des congés maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant. Il renvoyait directement aux durées applicables aux salariés du secteur privé.

[Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#) vient prévoir l'allongement de la durée et la modification des modalités de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Jusqu'à présent, le congé paternité était d'une durée de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, auquel se rajoute le congé de naissance de 3 jours, portant respectivement les durées à 14 jours et 21 jours.

**Pour les enfants nés à compter du 1er juillet 2021**, et les enfants nés avant cette date dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date, le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple), auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours pris en application de l'article L.3142-1 du Code du travail, soit une durée totale de 28 jours (ou 35 jours en cas de naissance multiple).

3

Le congé de paternité sera désormais composé de deux périodes :

- ▶ Une période obligatoire composée de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- ▶ Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissance multiple). Elle peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Quand l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée pendant la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs. Le bénéficiaire du congé doit en faire la demande. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

Accordé de droit, l'agent doit informer son employeur de la date présumée d'accouchement et accompagner des pièces justificatives au moins un mois avant la date.

[Retrouvez un modèle d'arrêté de placement en congé paternité selon les nouvelles dispositions sur le site du CDG30](#)

## Décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique

Ce décret vient fixer les modalités d'application de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique prévues aux nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 issue de de l'[ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021](#). Il définit les modalités de négociation des accords, notamment s'agissant de la demande à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance. Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés, suspendus et dénoncés.

## Supplément Familial de Traitement

La DGAFP a publié [un guide relatif aux modalités de calcul du supplément familial de traitement](#). Depuis la loi du 6 août 2019, en cas de séparation ou de divorce des parents, le montant alloué pour chaque enfant de moins de 20 ans à charge, peut désormais être partagé.

4

## Accord télétravail

Après le boom du télétravail lié à la crise sanitaire, la ministre en charge de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, et les représentants des neuf organisations syndicales représentatives de la fonction publique, ainsi que les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers ont signé, ce 13 juillet, à l'unanimité [un accord-cadre sur le télétravail dans le secteur public](#). D'ici la fin de l'année, les collectivités territoriales devront ouvrir des négociations avec les représentants des personnels, en s'appuyant sur les dispositions de l'accord. Les éléments à retenir :

- Pas plus de trois jours par semaine pour un agent à temps plein, sauf situations spécifiques (femmes enceintes notamment)
- Principe du volontariat : il devra faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur
- Pas de montant minimum d'indemnisation dans les collectivités.

## Arrêté du 12 juillet 2021 portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux

[L'arrêté](#) indique que la valeur des droits individuels à la formation acquis chaque année par les élus locaux mentionnée au 2° de l'article R. 1621-7 du code général des collectivités territoriales est fixée à 400 € à compter de l'année 2021.

Le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque élu mentionné au 3° du même article est fixé à 1 500 €, jusqu'au 31 décembre 2021.

Les droits individuels à la formation formulés en heures détenus par les élus locaux en application du code général des collectivités territoriales à l'issue du délai fixé à l'article 18 de l'ordonnance du 20 janvier 2021 susvisée sont convertis en appliquant le taux de 15 € par heure, ou, pour les élus des communes de la Polynésie française, de 1 790 F CFP par heure.

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

Pour l'application [du décret du 6 juin 2008](#), pour la période de référence fixée 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 la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 3,78 % ;
- valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros ;
- valeur moyenne du point en 2020 : 56,2323 euros.

[Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.](#)

# Les dispositions relatives au Covid-19

## Circulaire du 5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique de l'Etat pour la vaccination contre la Covid-19

[La stratégie vaccinale déployée par le Gouvernement](#) contre la Covid-19 vise à remplir deux objectifs de santé publique :

- faire baisser les formes graves de la maladie et la mortalité
- éviter la saturation du système hospitalier.

Les employeurs publics de l'Etat sont invités mettre en place les conditions destinées à faciliter la vaccination des agents placés sous leur autorité, en particulier en leur accordant des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche.

▶ La vaccination peut être effectuée directement par l'employeur, avec les professionnels de santé intervenant habituellement auprès des agents, ou bien confiée par l'employeur à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu professionnel. Dans ce cadre, elle s'opère sur le temps de travail de l'agent et ne donne pas lieu à récupération.

▶ Les chefs de service octroient une ASA aux agents qui sont vaccinés en dehors du cadre professionnel (dans un centre de vaccination, auprès d'un médecin généraliste, etc.), pendant la durée strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif.

▶ Les chefs de service réservent une issue favorable aux demandes de placement en autorisation spéciale d'absence formulées par les agents qui déclarent des effets secondaires importants après avoir été vaccinés contre la Covid-19.

L'agent public transmet à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif.

Cette autorisation spéciale d'absence peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

▶ Pour faciliter la vaccination des enfants, une autorisation spéciale d'absence peut être accordée aux agents qui accompagnent leur enfant de plus de 12 ans à leur rendez-vous vaccinal, pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

## Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

[La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#) a été promulguée et publiée au Journal officiel du 6 août après avoir été partiellement censurée par le Conseil constitutionnel.

**Un décret doit venir déterminer les conditions de vaccination de ces personnels et préciser les différents schémas vaccinaux et le nombre de doses requises.**

**Dès le 09 août 2021**, sauf contre-indication médicale, toutes les personnes exerçant dans les secteurs suivants doivent être vaccinés contre le Covid-19 :

- les établissements de santé ;
- les centres de santé ;
- les maisons de santé ;
- les centres et équipes mobiles de soins ainsi que les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées ;
- les services de santé relevant de l'Éducation nationale ;
- les services de santé au travail ;
- les établissements et services médico-sociaux ;
- les établissements qui accueillent des personnes âgées ou handicapées ;
- les professionnels de santé ;
- les professionnels employés par un particulier employeur effectuant des interventions au domicile des personnes attributaires de l'APA et la PCH ;
- les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire ;
- les sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours, les pilotes et personnels navigants de la sécurité civile assurant la prise en charge de victimes (...) ainsi que les membres des associations agréées de sécurité civile

Les établissements scolaires ne sont pas concernés.

Les agents auront la possibilité, à titre temporaire et jusqu'au 14 septembre de présenter le résultat négatif d'un examen de dépistage virologique.

À compter du 15 septembre, elles devront avoir été vaccinées pour exercer leur activité. Quant à ceux ayant reçu une seule dose au 15 septembre, la date-limite est portée au 15 octobre, à condition de présenter un test.

Par ailleurs, les employeurs publics doivent vérifier le respect de l'obligation vaccinale. La présentation du passe sanitaire, tout en respectant le secret médical, à compter du 30 août, est une condition pour entrer sur le lieu de travail.

Les agents non vaccinés au 30 août devront prendre tous leurs congés annuels, avant d'être placé en congé sans solde pour une durée de deux mois.

**Dès le 30 août 2021**, les agents de toute structure à l'entrée de laquelle un passe sanitaire sera exigé devront pouvoir présenter :

- un certificat de vaccination ou ;
- un certificat de rétablissement de la Covid-19 daté de moins de six mois ou ;
- un test négatif de moins de 48 heures.

S'agissant des collectivités territoriales, cette obligation touchera notamment les agents travaillant dans les piscines, les musées municipaux, les bibliothèques municipales, les centres sportifs ainsi que les encadrants des accueils de loisirs lorsqu'une sortie est prévue dans un des établissements cités dans le décret 2021-699 du 1er juin 2021.

### **Concernant le sort des agents non vaccinés**

Le licenciement ou la suspension du contrat d'un agent ne seront pas possibles. Les agents non vaccinés aux dates prévus devront solder leur congé annuel, avant d'être positionnés en congés sans solde.

Un entretien doit être proposé par l'employeur public à l'agent sans délai si l'agent ne peut pas présenter son passe sanitaire au-delà de trois jours, afin d'évoquer avec lui les moyens permettant de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation.

Ce n'est que si aucune de ces solutions ne peut être mobilisée que la suspension sans rémunération se poursuit, jusqu'à la présentation du passe sanitaire et en tout état de cause jusqu'au 15 novembre au plus tard.

## **Circulaire du 10 août 2021 portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de de la crise sanitaire applicable aux agents publics**

[Cette circulaire](#) présente les dispositifs de passe sanitaire et d'obligation vaccinale applicables aux agents publics de l'Etat et comprend des recommandations à l'égard des employeurs publics dans la mise en œuvre de ces dispositifs. Elle rappelle également les dispositifs mis en place dans la fonction publique pour faciliter la vaccination des agents publics.



**Les recommandations** sont de trois types :

- ▶ Faire preuve de pédagogie notamment dans le dialogue avec l'agent et mobiliser tous les outils disponibles, la suspension devant intervenir en dernier ressort
- ▶ Entretenir régulièrement le dialogue avec l'agent suspendu
- ▶ Maintenir un dialogue social régulier

**L'instruction du 13 juillet 2021** relative à la vaccination des agents des services publics demande aux préfets d'adopter un plan d'action visant à faciliter la vaccination des agents des services publics, dans le respect du secret médical. Ces plans d'actions comportent :

- ▶ des actions renforcées de sensibilisation et de communication sur les modalités de vaccination ;
- ▶ l'incitation des employeurs publics à se rapprocher, le cas échéant de manière coordonnée, des centres de vaccination pour réserver des plages horaires ;
- ▶ l'installation, sous l'égide des directeurs généraux d'ARS, de chapiteaux ou bamums de vaccination sans prise de rendez-vous préalable dans les lieux rassemblant des agents des services publics

**L'article 17 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021** relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit en outre que les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19, y compris pour accompagner à de tels rendez-vous un mineur ou un majeur protégé dont ils ont la charge.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés. Enfin, les chefs de service réservent une issue favorable aux demandes de placement en autorisation spéciale d'absence formulées par les agents qui déclarent des effets secondaires importants après avoir été vaccinés contre la Covid-19.

L'agent public transmet à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette autorisation spéciale d'absence peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

L'ensemble des dispositions présentées au point 4 de la présente circulaire offre les conditions techniques et matérielles à l'ensemble des agents publics concernés par les mesures de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire de pouvoir bénéficier d'un schéma vaccinal complet dans les délais requis par la loi et rappelés dans la présente circulaire.

## FAQ de la DGAFP relative aux mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat relative à l'évolution de l'épidémie du 5 juillet 2021

[Cette FAQ](#) prend notamment en compte les nouveautés apportées par la circulaire du 5 juillet 2021 relatives à la vaccination.

## Note d'information de la DGCL relative aux ASA vaccinations dans la FPT du 5 juillet 2021

Afin d'accompagner l'effort de vaccination, les employeurs sont invités [à travers la parution de cette note](#), à faciliter la vaccination de leurs agents et de celle de leurs enfants de plus de 12 ans, en particulier en leur accordant des ASA pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche. Les modalités d'octroi ont été détaillées dans le circulaire du 5 juillet (voir ci-dessus)

10

## Instruction interministérielle n°SG/2021/117 du 7 juin 2021 relative au plan de lutte contre l'épidémie de la COVID au cours de la période estivale

Une [circulaire du 7 juin](#) présente le plan de lutte contre l'épidémie de la Covid-19 au cours de la période estivale. Elle insiste sur la nécessité de maintenir une capacité à vacciner aux mois de juillet et d'août égale à celle du mois de juin. Le système doit ainsi **être en capacité d'absorber un volume majeur d'injections**. Il y est donc question d'allocations de doses mais aussi du plan de continuité d'activité (anticipation des besoins en ressources humaines et capacité et structuration des centres de vaccination).

- De même, la période estivale doit impérativement permettre, en particulier dans les zones les moins touristiques, une montée en puissance des dispositifs **pour accélérer la vaccination de personnes à risque de forme grave de Covid-19** et pour permettre d'atteindre la partie de la population la plus éloignée de la vaccination soit pour des raisons géographiques, soit pour des raisons sociales.
- De plus, la stratégie estivale TAP (« Tester, Alerter, Protéger») doit passer d'une logique de contrôle de l'épidémie à une stratégie de traque du virus, pour éviter une reprise de l'épidémie pendant cette période. Le plan de lutte insiste sur la surveillance qui doit être faite dans certains lieux de brassage des populations, comme les campings ou les lieux de festivals. Enfin, il faut renforcer la stratégie du Tester-Alerter-Protéger.

## Questions réponses de la DGCL relatives à la prise en compte dans la FPT du 13 août 2021

[Cette FAQ de la DGCL](#) apporte des réponses concernant les modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire et de la vaccination obligatoire. Les mises à jour sont surlignées en jaune.

A noter particulièrement, la réponse à la question suivante :

### **Quels sont les agents territoriaux concernés par l'obligation de vaccination ?**

[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.

Sont ainsi visés :

1° les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, exerçant leur activité dans les établissements et services dont la liste est fixée au 1° du I de l'article du 12 précité : sont notamment visés les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les services de soins infirmiers à domicile, les services d'aide et d'accompagnement à domicile, les centres de santé ou encore les services de médecine préventive.

2° les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, les professionnels exerçant les métiers de psychologue, ostéopathe, chiropracteur et psychothérapeute.

**Les professionnels de crèche, d'établissements ou de services de soutien à la parentalité ou d'établissements et services de protection de l'enfance ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale.**

3° les agents travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels de santé mentionnés au 2°.

4° les sapeurs-pompiers exerçant dans les services d'incendie et de secours.

**L'obligation vaccinale ne s'applique, en revanche, pas** aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels les personnes précédemment mentionnées aux 1°, 2° et 3° soumises à l'obligation vaccinale exercent ou travaillent.

De même, les agents territoriaux justifiant d'une contre-indication médicale reconnue à la vaccination sont, pour leur part, exemptés de l'obligation de vaccination. Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis. Pour ces agents ayant une contre-indication à la vaccination, le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant.

## Note d'information de la DGCL en date du 11 août 2021 relative à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail

[Cette note](#) analyse les dispositions prévues par la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire. En effet, afin de concilier durablement la poursuite des différentes activités avec une maîtrise de la circulation du virus SARS-CoV-2 sur le territoire national, la loi proroge et adapte le régime de gestion de la sortie de crise sanitaire en définissant des mesures appropriées et proportionnées tendant à endiguer la recrudescence des cas de contamination liées au variant Delta. [Le décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021](#) prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, dans sa version issue du décret n°2021-1059 du 7 août 2021, définit les modalités de mise en œuvre de ces mesures.

## Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique

[Cette note de la DGAFP](#) élaborée sous forme de recommandations précise que l'organisation des concours et examens de la fonction publique nécessite de poursuivre la mise en œuvre des modalités permettant de respecter les consignes sanitaires édictées par le gouvernement en vue de prévenir le risque de propagation de la covid-19.

12

Les recommandations suivantes, qui remplacent celles en date du 3 mai 2021, pourront être revues en fonction de l'évolution des consignes sanitaires :

- **Inapplicabilité du passe sanitaire** : quel que soit le nombre de participants, les épreuves de concours et d'examen de la fonction publique ne font pas parties des activités pour lesquelles la présentation du passe sanitaire au regard de la covid19 est requise pour l'accès à certains établissements ou lieux recevant du public dès lors que les examens et concours de la fonction publique.
- **Port du masque** : Tous les candidats sont assujettis à cette obligation tant pour des épreuves écrites que pour des épreuves orales
- **Candidats en situation de handicap** : les candidats justifiant d'un certificat médical émanant d'un médecin agréé à raison d'une situation de handicap bénéficient d'une dérogation à l'obligation de port du masque. La situation particulière des personnes nécessitant une lecture labiale devra être prise en compte.

# La jurisprudence

## ■ CAA de DOUAI, 3ème chambre, 24/06/2021, 20DA00704 / obligation de réserve

Les propos tenus par un agent ont porté sur un différend interne (montant de sa rémunération en indiquant que celui-ci était insuffisant au regard de ses compétences, et refus de titularisation, bien qu'il n'ait pas transmis ses états de service) et ont été tenus publiquement au cours d'un événement important pour la vie de cette institution, auquel participaient notamment les élèves du conservatoire, leurs parents et des élus locaux. De tels propos, qui méconnaissent l'obligation de réserve qui s'impose à tout agent public, sont ainsi de nature à nuire au bon fonctionnement du conservatoire et à entacher son image ainsi que celle de la commune. En s'exprimant publiquement alors que le directeur du conservatoire lui avait expressément demandé de ne pas le faire, l'intéressé a également méconnu l'obligation de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique.

## ■ Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 21/06/2021, 437768 / cycles de travail

Lorsqu'une collectivité décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents de l'un de ses services, une collectivité territoriale est soumise à l'obligation de respecter les durées maximales et minimales du temps de travail et de repos, mais n'est pas tenue de définir, de manière uniforme, à l'intérieur de ces limites, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux qui exercent les mêmes fonctions. Ces dispositions ne font, par suite, pas obstacle à ce que soient élaborés, dans le cadre des cycles de travail ainsi définis, des plannings individuels mensuels fixant les horaires des agents, ni à ce que soient déterminées des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier.

En l'espèce, le règlement intérieur a effectivement déterminé les bornes quotidiennes et minimales, lesquelles ne doivent pas être comprises comme correspondant aux limites réelles du temps de travail des agents du service. Il était allégué que, du fait des variations considérables des plannings individuels qu'ils reçoivent chaque mois, les agents sont dans l'impossibilité d'organiser à l'avance leurs journées et semaines de travail pour le mois suivant.

Dans la mesure où le règlement intérieur contesté prévoit néanmoins que les plannings individuels mensuels doivent être remis aux intéressés avec un préavis d'au moins sept jours, réduit à quatre jours en cas de modification justifiée par l'urgence, avant le début de leur exécution et confère à chaque agent le droit de refuser à quatre reprises les modifications de son planning, il en résulte qu'en dépit des contraintes, justifiées par les nécessités du service, qu'il fait peser sur les agents, ce règlement intérieur, qui respecte toutes les règles de limitation du temps de travail prévues par le décret du 25 août 2000, ne porte pas, dans ces conditions, une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée et familiale des agents.

# Informations diverses

■ **Le projet de décret relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la FPT** a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Ce texte fixe, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Il détermine ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.

Ce texte fixe, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Il détermine ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.

14

■ **Amélie de MONTCHALIN, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a présidé la conférence sur les perspectives salariales dans la fonction publique en présence des neuf organisations syndicales** de la fonction publique et des représentants des employeurs publics.

Elle a défini trois priorités :

► **les salaires les plus bas**


La revalorisation du traitement des agents de catégorie C au niveau du SMIC, décidée par le gouvernement à travers l'ajout de points d'indices majorés en avril 2021 au profit de 381 000 agents, sera prolongée en 2022.

Cette augmentation sera accompagnée dès le 1er janvier 2022 de mesures permettant une progression plus rapide en début de carrière ainsi que d'une bonification d'ancienneté d'un an pour tous les agents de catégorie C.

► **l'égalité au sens large** (entre les ministères, au sein de la FPT et femmes-hommes)

Un versement de 130 millions d'euros sera consacré en 2022 à la réduction des écarts salariaux entre les ministères, afin de mettre fin de combler les injustices et de favoriser les mobilités. Ces augmentations iront en priorité aux agents appartenant à la filière administrative, très largement composée de femmes.

► **améliorer les perspectives de carrière**



La ministre souhaite réaffirmer le contrat social fondateur de la fonction publique qui garantit à tous les fonctionnaires des perspectives d'évolution.

Plus de 10 000 agents de l'État de catégorie B et C bénéficieront en 2022 d'une promotion de grade, en particulier dans les filières les plus féminisées. Les agents promus après un concours verront leur rémunération intégralement maintenue pendant toute la durée de leur préparation et de leur scolarité. Enfin, une prime annuelle de 500 euros sera versée aux maîtres d'apprentissage qui participent à la transmission des compétences.

# Foire Aux Questions

Veillez trouver les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci.

## 1/ Quels sont les documents transmissibles au contrôle de légalité ?

Les actes des collectivités territoriales sont exécutoires de plein droit dès lors qu'ils ont été publiés, affichés ou notifiés aux intéressés et transmis au représentant de l'Etat.

Type d'acte	Obligation de transmission
Création/suppression d'emploi Tableau des effectifs	DELIBERATION
Nomination stagiaire / mutation / emploi réservé / détachement / intégration directe / promotion interne	ARRETE
Liste d'aptitude à la promotion interne	ARRETE
Délibération de fixation/modification de la durée du travail, temps partiel, CET	DELIBERATION
Régime indemnitaire / frais de déplacement/ avantages en natures	DELIBERATION
Avancement de grade	DELIBERATION DE FIXATION DES RATIOS
Mise à disposition	ARRETE ET CONVENTION
Contractuel sur des emplois permanents/ CDI/	CONTRAT
Recrutement sur un emploi fonctionnel	DECISION
Recrutement d'un collaborateur de cabinet ou collaborateur de groupe d'élus	CONTRAT
Recrutement d'un travailleur handicapé avant titularisation et recrutement dans le cadre du PACTE	CONTRAT



Recrutement des contractuels de droit privé	DELIBERATION
Licenciement suite à CDD ou CDI	DECISION

## **2/ Un agent peut-il demander une mobilité auprès d'un autre employeur par la voie du détachement ?**

La mutation est la mobilité du fonctionnaire dans une autre collectivité et sur le même grade, alors que le détachement suppose un changement de cadre d'emploi.

Si l'agent est recruté dans la collectivité d'accueil sur le même grade, il convient de procéder à une mutation. A l'inverse, si l'agent est placé hors de son cadre d'emploi, un détachement sera possible.

## **3/ Une formation doit-elle être effectuée pour les agents contractuels ?**

La formation d'intégration des agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 auprès du CNFPT est obligatoire, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an.

## L'annualisation

L'annualisation du temps de travail, qui pour rappel est une méthode de calcul et de planification du temps de travail consistant à condenser le temps de travail de certains agents sur des périodes particulières tout en maintenant un niveau de rémunération constant tout au long de l'année, est une problématique régulière des collectivités. En effet, l'annualisation du temps de travail convient particulièrement dans le cas des agents travaillant au rythme des temps scolaires (ATSEM).

La définition d'un cycle annualisé est inscrite à l'article 4 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 cependant aucune réglementation ne précise sa méthode de calcul. Doivent cependant être respectés :

- Les 1607 heures annuelles
- Les règles relatives aux garanties minimales

### Points de vigilance :

- La mise en place de cycle annualisé nécessite en préalable la **saisine du comité technique** pour avis.
- L'annualisation du temps de travail nécessite **la tenue d'un planning strict** qui distingue le temps de travail, le temps de récupération et les congés annuels.

18

### 1. Méthode de calcul de l'annualisation

A l'appui de ces éléments nous vous proposons deux méthodes de calcul, l'une pour déterminer la durée hebdomadaire annualisée de travail, soit la durée hebdomadaire du poste créé, l'autre pour déterminer le nombre d'heures travaillées en fonction de la durée hebdomadaire du poste créé.

#### ► Détermination de la durée hebdomadaire annualisée du travail

Pour les agents des écoles l'année se décompose généralement en :

- 36 semaines d'école
- 16 semaines de vacances scolaires

#### 1. Détermination du temps de travail effectif des agents des écoles

Ex : un agent travaille 5 jours par semaine, 7 heures et uniquement pendant les semaines d'école.

Durée de service hebdomadaire de l'agent :

$$7 \times 5 = 35 \text{ h}$$

Durée totale de travail sur l'année :

$$35 \times 36 \text{ semaines} = 1260 \text{ h}$$

## 2. Détermination de la rémunération

$$\frac{1260 \text{ (nombre d'heures de travail effectif)}}{1600} \times 1820 = 1433,25 \text{ h}$$

1600 (temps de travail à temps complet)

## 3. Détermination de la durée hebdomadaire annualisée de travail (pour la création du poste)

$$\frac{1433,25 \text{ (durée annuelle)}}{52} = 27,56 \text{ soit } 27\text{h}33$$

52 semaines

## 4. Prise en compte de la journée de solidarité

Enfin, il convient de rajouter la journée de solidarité de façon proratisée au temps de travail effectif

$$7 \times 27,56 = 5.51 \text{ soit } 5\text{h}30\text{min}$$

L'agent travaillera donc 35 heures par semaine en période scolaire, et ne travaillera pas pendant les vacances scolaires. En raison de l'annualisation il sera payé toute l'année sur la base de 27h33 par semaine. Il devra en plus réaliser 5h30 au titre de la journée de solidarité.

19

## ► Détermination du nombre d'heures travaillées en fonction de la durée hebdomadaire du poste créé

Exemple donné dans l'hypothèse d'un poste créé à 20 heures rémunérées.

### 1. Détermination du nombre d'heures rémunérées par an

$$20 \text{ (nombre d'heures du poste)} \times 52 = 1040$$

### 2. Nombre d'heures travaillées annuellement

$$\frac{1040 \text{ (nombre d'heures rémunérées par an)}}{1820} = 914,28$$

1820

### 3. Prise en compte de la journée de solidarité

$$7 \times 20 \text{ (nombre d'heures du poste)} = 140 / 35 = 4$$

Total des heures travaillées = 4 (journée de solidarité) + 914,28 = 918,28 heures

## 2. Incidence des congés maladie sur l'annualisation

La réglementation ne prévoit que partiellement les conséquences des congés de maladie sur le planning des agents annualisés, aussi le développement qui suit est donné à titre indicatif.

Ainsi, il convient de distinguer trois hypothèses :

- **L'agent fait valoir ses droits à congé de maladie sur une journée normalement travaillée** : les heures prévues au planning sont considérées comme effectuées.
- **L'agent fait valoir ses droits à congé de maladie sur une journée non travaillée (repos compensateur)** : suivant la même logique, le planning de l'agent n'est pas impacté, l'agent ne récupère pas le repos compensateur.
- **L'agent fait valoir ses droits à congé de maladie sur un jour de congé annuel** : l'agent aura droit au report de son congé. En effet, dans l'hypothèse où un agent en congé annuel ferait valoir des droits à congé de maladie, il ressort de la jurisprudence communautaire (*CJUE 21 juin 2012, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) e.a, affaire C-78/11*), qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel du fait d'un congé de maladie.

► En conséquence la tenue d'un planning distinguant les périodes de repos compensateurs des congés annuels permet, en cas de maladie, de déterminer les droits de l'agent en fonction de sa situation.

► [Un arrêt du CE en date du 4 novembre 2020](#) est venu apporter des éléments complémentaires.

En effet, le Conseil d'État reconnaît la compétence du département pour mettre en place un cycle de travail annuel prenant en compte les conséquences de congés de maladie. En l'espèce est validé le cycle de travail reposant sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, mais correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures. Dans ce cadre, l'employeur peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures.

Ainsi, le Conseil d'État est venu **reconnaitre la possibilité et non l'obligation pour la collectivité de retenir que l'agent en congé de maladie a effectué non pas le temps prévu par le planning, mais une durée de 7 heures.**

20

## Les congés pour raisons familiales

La parution de plusieurs décrets est venue impacter les dispositions relatives à certains congés applicables aux fonctionnaires, tels que le congé de paternité et le congé parental. Nous vous proposons un focus sur les nouvelles modalités applicables aux congés pour raisons familiales.

### ► Le congé parental

[L'article 12 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) précise que le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant, à la suite d'une naissance ou d'une adoption.

Le fonctionnaire doit présenter une demande auprès de son employeur **au moins deux mois** avant le début du congé et il est accordé de plein droit lorsque les conditions sont remplies, sans avis préalable de la CAP et peut débiter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

Il est accordé :

- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans adopté ou confié en vie de son adoption

Il peut être accordé à la mère, au père, ou simultanément aux deux parents.

[Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020](#) pris pour application des dispositions [de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, est venu modifier certaines dispositions relatives à ce congé applicable aux fonctionnaires.

Le congé parental est accordé par périodes **de deux à six mois renouvelables, et non plus 6 mois**.

La demande de renouvellement est présentée **un mois avant l'expiration et non plus deux mois**.

**Quatre semaines** (et non plus six) avant la réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien.

Les autres modalités restent inchangées.

**Pour rappel**, le congé prend fin :

- au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, lorsque le congé a été accordé après une naissance
- trois ans au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant, âgé de moins de trois ans, adopté ou confié en vue de son adoption
- un an au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant, âgé de plus de trois ans et de moins de seize ans, adopté ou confié en vue de son adoption

La dernière période de renouvellement peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de ces durées totales maximales.

**Les périodes de deux à six mois de congé parental sont renouvelables** et la demande doit être présentée à l'autorité territoriale au moins un mois avant la fin de la période en cours.

L'agent qui se trouve en congé parental, a droit en cas de nouvelle naissance ou de nouvelle adoption au congé de maternité, de paternité ou d'adoption, mais également à un nouveau congé parental

Le congé parental **peut prendre fin avant le terme initialement prévu de plein droit** :

- ▶ en cas de retrait de l'enfant placé pour adoption
- ▶ à l'initiative de l'autorité territoriale lorsqu'elle constate que le congé parental n'est pas consacré à élever l'enfant,
- ▶ à l'initiative du bénéficiaire du congé en cas de nouvelle naissance (le motif grave invoqué précédemment a été supprimé par la loi de déontologie n°2016-483 du 20 avril 2016).

**A l'expiration du congé parental**, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre dans sa collectivité.

22

[Retrouvez les modèles d'arrêtés de placement en congé parental pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires sur le site du CDG30, onglet « congés liés à l'arrivée d'un enfant ».](#)

### ▶ **Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Encadré par le [décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#), le congé de paternité est accordé à l'agent public père de l'enfant, le cas échéant le conjoint agent public de la mère ou lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec.

Les agents publics occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, les stagiaires et les contractuels peuvent aussi en bénéficier.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé de droit.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, l'agent doit formuler une demande de congé au moins un mois avant la date de début du congé.

Sa demande doit être accompagnée de la copie du certificat attestant de l'état de grossesse de la mère et de toute pièce justifiant qu'il est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

La demande doit également indiquer la date prévisionnelle de l'accouchement, et les modalités d'utilisation envisagées du congé.

**Dans le délai de huit jours** suivant l'accouchement, le fonctionnaire transmet toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

**Un mois avant la prise de la seconde période de congé**, l'agent confirme à l'autorité territoriale dont il relève les dates de prise du congé et, en cas de fractionnement, les dates de chacune des périodes

Le congé débute sans délai lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le fonctionnaire débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance.

Il dispose de huit jours suivant l'accouchement pour transmettre toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

L'agent bénéficie de :

- 25 jours en cas de naissance unique
- 32 jours en cas de naissance multiple

Ces périodes sont fractionnables en deux périodes :

- Une période de 4 jours devant être prise immédiatement après le congé de naissance de naissance de l'enfant

Une période de 21 ou 28 jours prise de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

23

### ► **Le congé de maternité**

La fonctionnaire en activité a droit à un congé pour maternité pendant lequel elle conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Ce congé est accordé pour une durée égale à celle prévue par le code du travail.

Le congé est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève.

Même en l'absence de demande, la fonctionnaire est placée en congé de maternité pendant les périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal.

Les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, les stagiaires et les contractuels bénéficient elles aussi du congé de maternité.

L'agent public doit transmettre **sa déclaration de grossesse** :

- avant la fin du quatrième mois, au service du personnel

- dans les 14 premières semaines, à la caisse primaire d'assurance maladie, pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales.

Cette déclaration précise la date présumée de l'accouchement, afin que les dates du congé de maternité puissent être déterminées.

**La durée du congé de maternité** applicable aux agents territoriaux est celle qui est prévue par le code du travail. Pour les agents en CDD, le congé est accordé dans la limite de la période d'engagement restant à courir.

<b>Cas</b>	<b>Conditions</b>	<b>Durée</b>
<b>Grossesse simple</b>	N'assume pas la charge d'au moins 2 enfants	6 semaines avant la DPA 10 semaines après l'accouchement
	Assume la charge d'au moins 2 enfants	8 semaines avant la DPA 18 semaines après l'accouchement
<b>Grossesse gémellaire</b>		12 semaines avant la DPA Peut être augmenté de 4 semaines sur simple demande 22 semaines après l'accouchement Réduction au prorata si le congé prénatal a été augmenté
<b>Grossesse multiple</b>		24 semaines avant la DPA



		22 semaines après l'accouchement
<b>Les périodes supplémentaires et les cas particuliers</b>		
Etat pathologique résultant de <ul style="list-style-type: none"> <li>• La grossesse</li> <li>• L'accouchement</li> </ul> Accouchement prématuré  Accouchement retardé	Demande écrite du fonctionnaire Certificat médical	2 semaines maximum 4 semaines maximum  Durée totale inchangée  Durée totale plus longue