



Lettre d'actualités statutaires n° 29 Mai - Août 2021

Edito :

En cette rentrée toujours marquée par l'épidémie de Covid-19 et la parution de la loi du 5 août dernier étendant la présentation du passe sanitaire et consacrant l'obligation vaccinale à certains professionnels, l'actualité statutaire est toujours aussi riche.

Cette lettre n'évoquera pas les problématiques liées à la pandémie et à l'application de cette loi dans les collectivités et nous vous renvoyons pour ces questions à notre rubrique dédiée [sur le site internet du CDG60](#).

En-dehors de la Covid-19, des textes attendus dans le cadre de la réforme de transformation de la fonction publique sont intervenues.

Parmi eux, le décret relatif aux futurs comités sociaux territoriaux, lequel est venu préciser les modalités d'organisation et de fonctionnement ainsi que les compétences de ces futures grandes instances paritaires de dialogue social qui verront le jour en décembre 2022.

En outre, d'importants textes sont venus consacrer des droits pour les agents publics. Une ordonnance a ainsi pour objet de renforcer la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Un décret sur les conditions d'attribution et d'utilisation des congés familiaux est enfin paru et vient aligner le régime de ces congés sur celui applicable dans le secteur privé par la loi de finances de sécurité sociale de 2020.

A noter également la parution du décret sur les modalités d'application des nouvelles dispositions relatives à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

La première illustration de cette négociation collective est la conclusion au niveau national d'un accord-cadre sur le télétravail et la possibilité désormais de prévoir le versement d'une allocation forfaitaire de télétravail.

Dans le reste de l'actualité, différents guides pratiques de la DGAFP ont été publiés après ceux sur l'apprentissage en 2020 et sur le chômage en début d'année. S'ajoutent à cette collection le guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement et celui sur les congés bonifiés.

Les agents du Pôle Juridique et Carrières du CDG60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires : 3

Renforcement de la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle 3

Publication du décret relatif au comité social territorial 4

Publication du décret relatif aux conditions d'attribution et d'utilisation des congés familiaux 11

Précisions sur les modalités de la négociation et de la conclusion d'accords collectifs dans la fonction publique 13

Création d'une allocation forfaitaire de télétravail 15

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour 2021 16

Autres textes et dispositifs officiels : 17

Publication d'un guide pratique sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement 17

Publication d'un guide pratique des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique 17

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : 17

Précisions sur la prise en charge des allocations chômage des agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle 17

Jurisprudence : 18

Un agent public licencié n'a pas droit au chômage s'il est frappé d'inaptitude physique après expertise médicale diligentée par le Préfet 18

Un test d'alcoolémie positif peut justifier la prise d'une sanction disciplinaire à l'encontre d'un agent public 19

Annulation de la délibération instaurant le RIFSEEP et fixant un plafond de CIA à 1 € 20

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Renforcement de la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle**

[Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#)

La présente ordonnance est prise sur le fondement du [3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) par lequel le Parlement a autorisé le Gouvernement à prendre toutes mesures relevant du domaine de la loi visant à « *renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle* ».

Cette ordonnance pose le cadre général de ce renforcement dans les trois versants de la fonction publique. Il s'agit de faciliter l'accès de certains agents publics, **titulaires et contractuels**, aux dispositifs individuels de formation et d'accompagnement permettant l'évolution professionnelle en prévoyant la possibilité de leur donner accès à des droits à la formation supplémentaires, majorés ou étendus.

Dans ce cadre, est créé dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 un nouvel article 22 quinquies.

Sont ainsi concernés :

1° les agents publics de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

2° les agents publics appartenant à l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#) soit, parmi les agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

3° les agents publics pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Ces agents publics :

1° disposent d'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé prévus à l'article 22 de la présente loi ;

2° bénéficient, lorsque leur sont accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée ;

Pour l'heure, la durée de ce congé est de 3 ans sur l'ensemble de la carrière et la rémunération se caractérise par une indemnité mensuelle forfaitaire de 85 % du traitement brut.

3° peuvent bénéficier, lorsqu'ils sollicitent un congé pour validation des acquis de l'expérience ou un congé pour bilan de compétences, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés ;

4° peuvent bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec l'administration, la collectivité ou l'établissement qui les emploie, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an leur permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 ou dans le secteur privé.

Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités d'application.

➤ **Publication du décret relatif au comité social territorial**

[Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

Le présent décret est pris en application de l'[article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social territorial (CST).

L'[article 32-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de l'article 4 de la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit en outre la création, au sein du CST, d'une **formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**, qui est **obligatoire** à partir d'un seuil d'effectifs fixé à **200 agents** et dans les services départementaux d'incendie et de secours, sans conditions d'effectifs.

En-deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée **devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers**.

En complément, des formations spécialisées de site ou de service peuvent également être instituées lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Le décret a vocation à se substituer aux dispositions du [décret n° 85-565 du 30 mai 1985](#) relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à modifier le [décret n° 85-603 du 10 juin 1985](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Les principales dispositions du décret concernent la création et l'organisation, la composition, les élections, les compétences et le fonctionnement du comité social territorial et des formations spécialisées.

Par rapport au CT, il n'y a pas de grandes différences. La spécificité du CST réside notamment avec les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une part, et les formations spécialisées de site ou de service, d'autre part.

Tout d'horizon des éléments généraux qui apportent une modification par rapport à la présentation actuelle des CT et CHSCT.

I. Les dispositions relatives à la composition du comité social territorial et des formations spécialisées (articles 1 à 52)

Le texte encadre l'obligation d'installer un nouveau CST en cas du franchissement du seuil des agents par une collectivité par un délai de 2 ans et 9 mois depuis le renouvellement général (article 2).

Il prévoit l'abaissement de la première tranche des effectifs déterminant le nombre de 3 à 5 représentants dans l'instance de 50 à 200 agents (au lieu de 50 à 350 agents) (article 4).

Effectif	Représentants
≥ 50 et < 200	3 à 5
≥ 200 et < 1 000	4 à 6
≥ 1 000 et < 2 000	5 à 8
≥ 2 000	7 à 15

Il aligne le nombre de représentants au sein de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (article 13).

Il permet d'instaurer par délibération 2 suppléants pour les membres de la formation spécialisée (au lieu d'un seul auparavant) (article 16).

Il est également possible de prévoir, à l'occasion de la délibération fixant le nombre de représentants de l'instance 6 mois avant le scrutin, le recueil par le CST et les formations spécialisées de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur tout ou partie des questions sur lesquelles ces instances émettent un avis (article 30).

Il restreint la qualité d'électeur aux contractuels bénéficiant d'un contrat d'au moins 6 mois depuis au moins 2 mois (auparavant sans condition d'ancienneté) (article 31).

Enfin, il prévoit la prise en compte lors du vote par correspondance des enveloppes contenant plusieurs enveloppes internes, qui étaient auparavant considérées comme nulles (article 44).

II. Les dispositions relatives aux compétences du comité social territorial et de ses formations spécialisées (articles 53 à 80)

A) Les compétences du comité social territorial (articles 53 à 56)

Né de la fusion du comité technique et du CHSCT, le CST est compétent pour rendre des avis sur toutes les décisions collectives intéressant, d'une part, l'organisation et le fonctionnement de l'administration et des services publics et, d'autre part, les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

L'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, énonce en effet que « les CST connaissent des questions relatives :
1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
2° A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;

4° Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;

5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;

6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;

7° A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;

8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Le rapport présenté pour avis au comité social territorial, en application de l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné ».

De plus, cet article 33 précise qu'« un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article ».

Le présent décret, qui applique cette disposition législative, détermine ainsi précisément les compétences du CST tout en les articulant avec celles des formations spécialisées. C'est du reste la première fois que ces attributions sont précisées dans un décret.

Le CST est compétent à un double titre : il est en effet consulté pour avis sur toute question intéressant l'organisation et le fonctionnement d'une administration **(1)**, d'une part, et il débat chaque année sur toute une série de bilans et de projets **(2)**, d'autre part.

1. Le CST est consulté pour avis (article 54)

Avant de prendre toute décision définitive, une autorité territoriale doit saisir pour avis le CST sur :

1° Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;

2° Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, dans les conditions fixées au chapitre II du titre I^{er} du décret du 29 novembre 2019 ;

3° Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du décret du 4 mai 2020 ;

4° Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;

5° Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;

6° Le rapport social unique dans les conditions prévues à l'article 9 du décret du 30 novembre 2020 ;

7° Les plans de formations prévus à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 ;

8° La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;

9° Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné au 1° de l'article 54 du présent décret ;

10° Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;

11° Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.
Lorsqu'aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'a été instituée au sein du CST, le CST met en œuvre les compétences prévues pour une formation spécialisée.

2. Le CST débat chaque année (articles 53 et 55)

En premier lieu, le CST débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux (article 53).

En second lieu, le CST débat chaque année sur (article 55) :

- 1° Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ;
- 2° L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
- 3° La création des emplois à temps non complet ;
- 4° Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
- 5° Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
- 6° Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
- 7° Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;
- 8° Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- 9° Le bilan annuel du plan de formation ;
- 10° La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- 11° Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 12° Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

B) Les compétences des formations spécialisées (articles 57 à 75)

À titre préliminaire, les formations spécialisées exercent leurs attributions à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale par une entreprise ou une administration extérieure (article 57).

En termes de compétences, elles interviennent à différents titres dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

À cet égard, à l'instar des CHSCT, chaque formation spécialisée :

- 1° contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- 2° contribue à l'amélioration des conditions de travail ;
- 3° veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

À ce titre, les formations spécialisées mènent plusieurs actions (**1**), exercent une fonction de consultation (**2**) et sont saisies par son président (**3**).

1. Les formations spécialisées mènent plusieurs actions

En premier lieu, elles sont informées :

1° des visites et de toutes les observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que des réponses de l'administration à ces observations (article 59) ;

2° des documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement, conformément à l'article R. 2312-24 du code du travail, dans les collectivités territoriales ou établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 5121 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions du livre II et à l'article L. 415-1 du code minier (article 63).

En second lieu, elles prennent connaissances :

1° des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre coté de santé et de sécurité au travail prévu à l'[article 3-1 du décret du 10 juin 1985](#) (article 60) ;

2° de l'existence directe ou indirecte de danger grave et imminent dans le cadre du droit de retrait (article 68) ;

3° du registre spécial établi en cas de constatation par un représentant du personnel d'un danger grave et imminent (article 62) ;

3° des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique (article 73).

En troisième lieu, elles procèdent, à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite (article 64).

En quatrième lieu, elles procèdent à des enquêtes et à des analyses des risques professionnels :

1° elles se réunissent dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. Elles procèdent à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret du 10 juin 1985 (article 65) ;

2° elles procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail (article 74) ;

3° créées en raison de risques professionnels particuliers, elles procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse des risques et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention sur leur périmètre. Elles suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre (article 61).

En cinquième lieu, elles demandent à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières. Elles sont informées des suites réservées à ses observations (article 66).

En sixième lieu, elles examinent le rapport annuel du médecin du travail (article 59).

2. Les formations spécialisées sont consultées sur différentes questions

Elles sont consultées :

1° sur la teneur de tous documents se rattachant à leur mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (article 58) ;

2° sur les questions, autres que celles mentionnées à l'article 54, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes (article 69) ;

3° sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (article 69) ;

4° sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (article 70) ;

5° sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents (article 70) ;

6° sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (article 71) ;

7° sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (article 71).

3. Les formations spécialisées sont saisies par leur président

En premier lieu, le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation, faire appel à un expert certifié conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du code du travail :

1° en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

En second lieu, le président de la formation spécialisée du comité soumet, chaque année, pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 74 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

C) L'articulation entre les compétences du CST et celles des formations spécialisées (articles 76 à 80)

Le CST est seul consulté sur toute question ou sur tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée (article 76), tandis que les formations spécialisées de site et de service sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elles sont créées (article 79).

Le président du CST peut :

1° à son initiative, sous réserve de l'accord de la moitié des membres représentants du personnel, ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel du CST, inscrire directement à l'ordre du jour de celui-ci une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée instituée en son sein en application des articles 69, 70, 71 et 72 qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du CST se substitue alors à celui de la formation spécialisée (article 77) ;

2° de sa propre initiative ou à celle de la majorité des membres représentants du personnel, demander à ce que les agents mentionnés à l'[article 5 du décret du 10 juin 1985 susvisé](#) ou le médecin du service de médecine préventive compétents pour le service soient entendus sur les projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou sur les points inscrits à l'ordre du jour des réunions organisées en application de l'article 77 (article 78).

Chaque année, les formations spécialisées de site ou de service informent la formation spécialisée du CST auquel elles sont rattachées, des activités et résultats de la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre par chaque instance (article 80).

III. Le fonctionnement du comité social territorial et de ses formations spécialisées (articles 81 à 100)

Augmentation à 2 mois du délai dans lequel le président doit réunir l'instance sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel (au lieu d'un mois auparavant) (article 85).

Fixation du délai d'envoi de l'ordre du jour de la séance : 15 jours ou 8 jours en cas d'urgence. Auparavant, ce délai était fixé par le règlement intérieur de chaque instance (article 86).

Possibilité pour un membre quittant la séance, s'il n'est pas remplacé par un suppléant, de donner délégation à un autre membre présent pour voter en son nom, dans la limite d'une délégation par membre (article 89).

Atténuation de l'obligation de nouvel examen d'un projet de délibération recueillant un vote unanime défavorable : auparavant l'unanimité du collège des représentants du personnel suffisait. Désormais il faut l'unanimité du comité (article 90).

➤ **Publication du décret relatif aux conditions d'attribution et d'utilisation des congés familiaux**

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

Ce décret détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale, les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les modalités d'utilisation de ces congés.

Il vient ainsi appliquer [l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020](#) portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, laquelle est venue consacrer l'alignement du régime juridique des congés familiaux de la fonction publique sur celui applicables à ces mêmes congés pour les salariés du secteur privé.

En effet, la loi de finances pour la sécurité sociale de 2020 a étendu la durée de congés tant pour les salariés du privé que pour les agents publics.

La loi du 26 janvier 1984 renvoie désormais aux dispositions du code du travail en matière de durée du congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption ainsi que de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les agents publics territoriaux bénéficient ainsi des nouvelles dispositions applicables aux salariés du secteur privé, dont celles qui entrent en vigueur le **1^{er} juillet 2021**.

Sont ainsi concernés le congé paternité et le congé d'adoption.

1° Le congé paternité

Les fonctionnaires en position d'activité et les contractuels de droit public peuvent prétendre, en cas de naissance, au « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » ([article 57, 5° loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) et [article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).

Ce congé avait initialement une durée de 11 jours consécutifs en cas de naissance unique et de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La loi de finances pour la sécurité sociale de 2020 a étendu la durée de ce congé tant pour les salariés du privé que pour les agents publics. Le [décret n° 2021-574 du 10 mai 2021](#) relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est venu préciser les modalités pour les agents du secteur privé.

Pour la fonction publique, le présent décret reprend ces dispositions.

Aussi, à compter du 1^{er} juillet 2021, c'est-à-dire pour les enfants nés à partir de cette date ou nés avant cette date dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date :

- Ce congé a une durée de 25 jours calendaires ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples ;
- Une période de 4 jours consécutifs devra être prise immédiatement après le congé de naissance de l'enfant suivie d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples ;

- Le congé est fractionnable en deux périodes, de 5 jours minimums chacune, qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant ;
- L'agent informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci ;
- L'agent informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes ;
- En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque l'agent souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur.

Indemnisation des agents publics relevant du régime général

Les agents publics contractuel qui relèvent du régime général peuvent percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de leur congé familial, et notamment de leur congé paternité.

Le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 précise à cet égard la durée de l'indemnisation pour les agents relevant de la sécurité sociale et percevant à ce titre des indemnités journalières :

1° celles-ci sont versées pendant la ou les périodes de congés, c'est-à-dire 25 ou 32 jours (modification de l'article D. 331-3 du code de la sécurité sociale) ;

2° pour bénéficier de ces IJ, les agents doivent cesser leur activité professionnelle pendant une durée minimale à compter de la naissance et ne pas reprendre cette activité pendant la durée d'indemnisation. Cette durée est fixée à sept jours pris immédiatement à compter de la naissance. La durée d'indemnisation est fractionnable en trois périodes d'au moins cinq jours chacune. Les périodes de cessation d'activité donnant lieu au versement d'indemnités journalières sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant (modification de l'article L. 623-1 du code de la sécurité sociale) ;

3° peut percevoir cette indemnisation, le père, ou le cas échéant le conjoint de la mère, ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin dont l'enfant. La mention « vivant maritalement avec elle a été supprimée ».

2° Le congé d'adoption

À compter du 1^{er} juillet 2021, l'agent public à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption.

Celui-ci avait une durée initiale de 10 semaines pour une adoption unique. Désormais, le congé d'adoption peut durer 16 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est ainsi porté à :

- Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est augmentée de 18 jours, lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux parents adoptifs.

Lorsque le congé est réparti entre les parents adoptifs, la période ne peut être fractionnée qu'en deux parties, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être prises simultanément.

➤ **Précisions sur les modalités de la négociation et de la conclusion d'accords collectifs dans la fonction publique**

[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](#)

Le décret fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

⇒ **Pour une étude de cette ordonnance, voir [notre lettre d'actualité juridique de janvier-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 :

1° La formation à la négociation des participants :

Les accords de méthode peuvent prévoir une formation à la négociation des participants, selon les modalités qu'ils fixent.

En vertu de l'article 8 bis III de la loi du 13 juillet 1983 précitée, des accords de méthode engageant les signataires peuvent être conclus préalablement à l'engagement d'une négociation portant sur les domaines mentionnés à l'article 8 ter.

2° Les réunions à distance :

Les réunions organisées pour la préparation ou dans le cadre d'une négociation peuvent être tenues à distance dans les conditions fixées par l'ordonnance du 6 novembre 2014 et le décret du 26 décembre 2014, selon des modalités qui peuvent être précisées, le cas échéant, dans un accord cadre ou de méthode.

3° L'étude d'une demande d'ouverture d'une négociation :

L'autorité administrative ou territoriale destinataire d'une demande écrite d'ouverture d'une négociation relevant de sa compétence dans les conditions prévues à l'article 8 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 en accuse réception dans un délai de **quinze jours**.

Elle invite par écrit les organisations syndicales représentatives à la réunion, prévue par cet article, visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies. Cette réunion se tient dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle la demande d'ouverture de négociation a été reçue.

À l'issue de cette réunion, l'autorité administrative ou territoriale compétente notifie par écrit dans un délai de **quinze jours** aux organisations syndicales représentatives la suite qu'elle donne à la demande.

4° Les mentions obligatoires que doivent comporter les accords signés :

Les accords mentionnent leur calendrier de mise en œuvre et, le cas échéant, la durée de leur validité ainsi que les conditions d'examen par le comité de suivi des mesures qu'ils impliquent et de leurs modalités d'application.

5° La publication des accords signés :

L'autorité administrative ou territoriale signataire de l'accord procède à sa publication par voie numérique ou par tout autre moyen.

Les accords comportant des clauses édictant des mesures réglementaires sont publiés dans les mêmes conditions que les actes administratifs auxquels ils se substituent.

En vue de leur mise à disposition de l'ensemble des agents, les accords publiés sont transmis par l'autorité signataire, selon le cas, au ministre chargé de la fonction publique, au ministre chargé des collectivités territoriales ou au ministre chargé de la santé.

6° L'information des organisations syndicales :

Les organisations syndicales siégeant au sein de l'organisme consultatif de référence mentionné au IV de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 sont informées **sans délai** par l'autorité administrative ou territoriale de l'accord signé et, le cas échéant, de sa modification, de sa suspension ou de sa dénonciation.

Précision : les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège :

1° Soit au sein du Conseil commun de la fonction publique, mentionné à l'article 9 ter ou au sein des conseils supérieurs mentionnés à l'article 12 de la loi du 11 janvier 1984, à l'article 8 de la loi du 26 janvier 1984 et à l'article 11 de la loi du 9 janvier 1986 ;

2° Soit au sein des comités sociaux placés auprès de l'autorité administrative ou territoriale compétente et mentionnés à l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984, à l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984, aux articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L. 315-13 code de l'action sociale et des familles, ou au sein des instances exerçant les attributions conférées aux comités sociaux.

7° Les conditions de révision, suspension ou dénonciation des accords signés :

En vertu de l'article 8 octies de la loi du 13 juillet 1983, une fois conclus, les accords peuvent être modifiés, suspendus ou dénoncés totalement ou partiellement par leurs signataires.

La révision de l'accord intervient à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale signataire ou de tout ou partie des organisations syndicales signataires, représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

Cette condition de majorité s'apprécie :

- à la date de signature de l'accord, lorsque la révision intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé ;
- ou à la date des dernières élections professionnelles organisées pour l'organisme consultatif de référence, lorsque la révision intervient après le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé.

La suspension : En cas de situation exceptionnelle, l'autorité administrative ou territoriale signataire de l'accord peut, après un délai de préavis de **quinze jours**, le suspendre pour une durée maximale de **trois mois renouvelables** une fois.

L'autorité informe les organisations syndicales signataires des motifs justifiant la suspension et, le cas échéant, son renouvellement.

La dénonciation ne peut intervenir, à l'initiative de l'autorité compétente ou de l'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, que pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées.

Lorsque la dénonciation émane d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, la condition de majorité des suffrages exprimés, déterminée au I de l'article 8 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée, s'apprécie dans les mêmes conditions que celle prévue aux 1° et 2° de l'article 8.

La dénonciation intervient à la suite d'un préavis d'une durée **d'un mois**.

➤ **Création d'une 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 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

Dans le contexte actuel où le télétravail s'est massivement développé pendant la crise sanitaire et suite à la parution de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, [le premier accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021](#) à l'unanimité, par la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, et les employeurs territoriaux et hospitaliers.

Cet accord prévoit notamment :

- Un véritable droit à la déconnexion ;
- La possibilité pour un proche aidant, avec l'accord de son employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et pour une femme enceinte de le faire sans accord préalable du médecin du travail ;
- Des dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail... ;
- La possibilité de travailler à distance depuis un tiers-lieu ;
- Une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuels maximum pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique de l'État.

Dans le prolongement de cet accord-cadre, le décret précité vient donc créer une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail à compter du 1^{er} septembre 2021.

Il faut d'emblée noter que dans la fonction publique territoriale (FPT), le versement de cette allocation est subordonné à la prise d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité.

En effet, l'article 1^{er} du dit décret précise que « *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* ».

Cette allocation peut donc bénéficier aux agents territoriaux qui exercent leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret du 11 février 2016 sur le télétravail, mais aussi 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 » est fixé à 2,50 € par journée de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile dans la limite de 220 euros par an et est versé selon une périodicité trimestrielle.

➤ **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour 2021**

[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](#)

Comme nous vous l'avions précisé dans notre lettre d'actualités n° 25 du mois de novembre 2020, le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 a prévu de prolonger la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) jusqu'en 2021.

Ce nouvel arrêté détermine donc les éléments de calcul à prendre en compte pour la mise en œuvre de la garantie en 2021.

Pour rappel, la GIPA a pour but, comme pour les années précédentes, de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années.

Ainsi, un agent public pourra bénéficier d'une indemnité de GIPA, si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

La période de référence est fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020.

L'indemnité est **obligatoirement versée** à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.

Si aucune délibération n'est nécessaire, une décision de l'autorité territoriale doit être fournie au comptable public assignataire pour justifier du paiement correspondant.

Sont bénéficiaires de la GIPA :

- **Les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.**

Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité... Ils doivent avoir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans.

- **Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public et rémunérés sur la base d'un indice.**

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.

Le calcul pour 2021 est le suivant :

GIPA 2021 = Traitement Indiciaire Brut (TIB) de l'année de début de la période de référence X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB de l'année de fin de la période de référence X quotité de temps de travail au 31 décembre 2020.

Selon l'arrêté précité : les valeurs à prendre en compte pour le calcul sont les suivantes :

- 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 effectuer ce calcul, vous pouvez utiliser le simulateur mis en ligne par les services de l'Etat [en cliquant-ici](#).

Autres textes et dispositifs officiels :

- **Publication d'un guide pratique sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement**

[Guide des modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#) de la DGAFP.

Ce guide vise à décliner les différentes modalités d'attribution du SFT en fonction de la situation professionnelle et familiale des parents.

Il rappelle par ailleurs le cadre d'éligibilité du SFT et en précise les modalités de gestion.

- **Publication d'un guide pratique des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique**

[Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique](#)

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) a rédigé un guide pratique sur les congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique afin de préciser le régime juridique de ce type de congés spécifiques, notamment depuis les modifications par le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020.

Le guide de la DGAFP donne des précisions sur le champ des bénéficiaires possibles des congés bonifiés, sur les modalités d'ouverture des droits, sur l'instruction des demandes, sur la durée des congés, sur les modalités de prise en charge des frais de transport, sur la rémunération durant le congé ou encore sur les modalités de mise en œuvre de la réforme.

Il revient également sur la possibilité de report en cas de circonstances exceptionnelles, cas de figure d'ores et déjà appliqué en raison de la crise sanitaire de la Covid-19.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

- **Précisions sur la prise en charge des allocations chômage des agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle**

[QE n° 32941 Assemblée nationale JO du 13 octobre 2020, réponse publiée au JO le 2 mars 2021](#)

Interrogée par une Députée sur les modalités de prise en charge de l'aide au retour à l'emploi (ARE) en cas de rupture conventionnelle, notamment sur l'application du différé d'indemnisation et sur son impact pour les finances des collectivités, Le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques apportent les précisions suivantes.

Ainsi, il précise que l'allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

La seule particularité liée à la rupture conventionnelle réside dans le décalage du point de départ du versement de l'ARE puisque l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est prise en compte dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant minimum.

Le différé s'obtient en divisant la différence entre le montant total de l'ISRC et le montant minimal de l'ISRC prévu par les textes en vigueur par 95,8 (à partir du 1^{er} janvier 2020). Si d'autres sommes ont été versées à l'occasion de la rupture de la relation de travail, elles sont incluses dans ce calcul.
Ce différé est limité à 150 jours calendaires.

L'application du différé entraîne uniquement un décalage dans le temps du versement de l'ARE mais n'a pas d'influence sur la durée pendant laquelle l'allocation est versée à l'agent. La prise en compte de l'ISRC dans le différé d'indemnisation spécifique n'entraîne donc aucune charge financière supplémentaire sur les employeurs publics.

Néanmoins, il est certain que dans la mesure où les employeurs publics sont en auto-assurance pour la gestion du risque chômage, ils doivent supporter eux-mêmes la charge financière liée au versement de l'ARE en cas de privation d'emploi d'un de leurs anciens fonctionnaires.

Jurisprudence :

- **Un agent public licencié n'a pas droit au chômage s'il est frappé d'inaptitude physique après expertise médicale diligentée par le Préfet**

[CE, 16 juin 2021, n° 437800](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat s'intéresse à l'articulation entre les allocations chômage d'un fonctionnaire et l'inaptitude physique de celui-ci.

En l'espèce, un fonctionnaire a été licencié pour inaptitude physique totale et définitive. Il a donc été radié des cadres par sa collectivité. Privé involontairement d'emploi, il a entrepris les démarches en vue de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. Cet organisme lui a notifié une lettre de rejet au sens où les droits à chômage devaient être traités par sa collectivité.

Or, l'autorité territoriale a refusé de lui accorder les allocations chômage. D'une part, elle considérait que l'agent n'avait pas rempli les conditions dans la mesure où il n'avait pas cherché un nouvel emploi depuis la reconnaissance de son inaptitude physique. D'autre part, elle a estimé que le fonctionnaire se trouvait, à la date de sa demande d'allocation chômage, dans une situation d'invalidité incompatible avec le chômage.

Saisie une seconde fois dans cette affaire, la haute juridiction administrative vient ainsi rappeler les règles en matière d'allocations chômage d'un fonctionnaire reconnu inapte totalement et définitivement.

En premier lieu, il précise que l'ouverture des droits à chômage n'est pas soumise à la condition de rechercher effectivement un emploi. « *L'existence d'actes positifs et répétés accomplis en vue de retrouver un emploi est une condition mise au maintien de l'allocation d'aide au retour à l'emploi* ».

En second lieu, il explique que l'ouverture des droits à chômage est subordonnée à l'aptitude physique au travail, laquelle relève de la compétence du Préfet en vertu de l'article R. 5426-1 du code du travail.

La Haute Juridiction rappelle également qu'en vertu de l'article L. 5411-5 du même code, un agent percevant une pension d'invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, de la CPAM en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ne peut être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi pendant la durée de son incapacité.

Enfin, le Conseil d'Etat précise que l'avis d'une instance médicale reconnaissant inapte un fonctionnaire de nature à permettre le licenciement de ce dernier « *est indépendante de celle selon laquelle s'apprécie l'aptitude au travail des personnes involontairement privées d'emploi* ».

Aussi, pour refuser les droits à chômage au fonctionnaire, la collectivité devait saisir le préfet pour que l'aptitude au travail de l'agent soit contrôlée.

L'autorité territoriale ne pouvait donc pas se prévaloir de l'avis concluant à l'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions émis le 16 décembre 2014 par le comité médical départemental dans le cadre de la procédure préalable à son licenciement de la fonction publique territoriale, sachant d'autant plus que la CPAM avait refusé d'attribuer à l'agent une pension d'invalidité.

➤ **Un test d'alcoolémie positif peut justifier la prise d'une sanction disciplinaire à l'encontre d'un agent public**

[CAA, Nantes, 1^{er} juin 2021, n° 19NT05018](#)

Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel de Nantes valide la sanction disciplinaire infligée à un agent technique du service voirie au motif d'un test d'alcoolémie positif diligenté par le directeur général des services à la suite de la pause déjeuner.

En l'espèce précisément, le DGS a organisé un dépistage collectif d'alcoolémie des agents du service voirie après leur pause repas. Le dépistage de l'un d'entre eux s'est révélé positif.

Quelques heures plus tard, un second test a été effectué, lequel s'est révélé négatif. Un rapport disciplinaire a été rédigé le jour même et l'agent concerné a été convoqué pour un entretien ultérieurement. À sa suite, l'autorité territoriale a prononcé une exclusion temporaire de 3 jours.

L'agent conteste à la fois le recours au test d'alcoolémie et la sanction disciplinaire infligée.

En premier lieu, les juges d'appel confirment qu'une collectivité peut exercer des tests de dépistage d'alcoolémie ou de consommation de substances illicites sur ses agents publics. Il incombe en effet à tout employeur de prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents (article L. 4121-1 du code du travail).

Dans ce cadre, il lui est possible, par la voie d'un règlement intérieur ou d'une note de service (article L. 1321-1 et L. 1321-3 du code du travail), d'encadrer la consommation d'alcool et d'organiser des tests de dépistage individuel ou collectif. La réglementation de l'alcool au sein des services doit être d'autant plus importante pour les agents qui se trouvent dans une situation dangereuse, à l'instar de la conduite d'un véhicule, de travail en hauteur, de la manipulation ou de l'utilisation de produits ou machines dangereux. La seule limite réside dans la proportionnalité de la mesure par rapport à l'objectif visé.

En l'espèce, estime la cour, le règlement intérieur de la collectivité prévoyait bien la possibilité d'effectuer des tests de dépistage pour les agents du service voirie, ceux-ci relevant des cas de figure limitativement énumérés dans ce document interne, à savoir la conduite de véhicule, la manipulation et l'utilisation de produits et machines dangereux.

De plus, les juges considèrent qu'il « *n'est pas contesté que les agents des services voiries, bâtiments et espaces verts ayant fait l'objet du contrôle d'alcoolémie en cause peuvent être amenés à conduire des véhicules et des engins, à manipuler et utiliser des produits dangereux ou à utiliser des machines dangereuses. Dans ces conditions, le contrôle prévu par le règlement intérieur de la commune et effectué par le directeur général des services et l'assistant prévention de la commune d'Arzon lors de la reprise du travail des agents concernés après le déjeuner le 28 juillet 2017, était proportionné au but recherché, présentait un caractère préventif, et ne peut être regardé comme général et indéterminé* ».

En second lieu, la juridiction d'appel confirme la sanction disciplinaire prononcée par l'autorité territoriale. Elle reconnaît en effet que, « *compte tenu de la spécificité des missions de l'agent, qui implique la manipulation d'outils et la conduite de véhicules sur des voies de circulation, le requérant a commis une faute justifiant l'application d'une sanction disciplinaire* ».

Et de conclure que, « *eu égard à la gravité de cette faute, à l'expérience professionnelle de l'intéressé, induisant une connaissance particulière des risques liés à l'ébriété* », le maire n'a pas pris une sanction disciplinaire disproportionnée.

➤ **Annulation de la délibération instaurant le RIFSEEP et fixant un plafond de CIA à 1 €**

[CAA, Versailles, 21 juillet 2021, n° 19VE04255](#)

En l'espèce une commune a, par une délibération de novembre 2018, mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au profit des agents communaux.

Cette délibération prévoyait que pour chacun des groupes de fonctions existant dans la commune, le plafond du complément indemnitaire annuel (CIA) serait fixé à un euro.

Le Préfet a alors formé un déféré afin d'obtenir l'annulation de cette délibération considérant qu'en limitant le plafond du CIA à un euro sans modulation, la commune a neutralisé 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.

Le Tribunal Administratif ayant rejeté cette demande, le Préfet a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'Appel qui fait droit à sa demande et annule le jugement de première instance.

Pour la Cour, en limitant à un euro le plafond du complément indemnitaire annuel, la délibération litigieuse a méconnu les dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 6 septembre 1991 aux termes desquelles ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune.

Analyse :

Depuis la décision du 13 juillet 2018 rendu par le Conseil Constitutionnel, le débat juridique sur le caractère facultatif du CIA est clos.

Une collectivité qui souhaite mettre en place un régime indemnitaire tenant compte pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel, comme c'est le cas du RIFSEEP, est tenue de prévoir d'instaurer les deux parts.

Ainsi, il n'est pas possible de prévoir uniquement la mise en place de la part liée aux conditions d'exercice des fonctions (IFSE) sans celle liée à l'engagement professionnel (CIA) et inversement

Pour contourner cette obligation et souvent pour ne pas se créer de dépenses supplémentaires, certaines collectivités ont parfois tenté d'instaurer le CIA mais en fixant un montant plafond dérisoire voire nul, ce qui a évidemment pour effet d'empêcher tout versement quel que soit la manière de servir des agents concernés et de retirer tout intérêt managérial au RIFSEEP.

Si, comme l'avait précisé le Ministère dans une réponse à un parlementaire ([QE AN n° 703 du 28 novembre 2017](#)), les employeurs territoriaux sont libres de fixer un plafond de CIA dans la limite du plafond global des deux parts définies pour le corps équivalent de la FPE « *ce qui peut leur permettre de fixer un plafond de CIA relativement bas, s'ils le souhaitent* », ils ne sont pas, pour autant, libres de fixer un montant nul ou dérisoire sans risquer la censure du juge.