

Edito :

Cette fin d'année 2021 ne fait pas exception, l'actualité statutaire est toujours aussi riche et ce malgré la pandémie de Covid-19 toujours aussi présente.

Sur ce point, la [loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire](#) est venue prolonger l'état d'urgence [jusqu'au 31 juillet 2022](#), mais elle a aussi clarifié la situation dans les établissements d'accueil de jeune enfant **en limitant l'obligation vaccinale** contre le Covid-19, aux seuls professionnels et aux personnes dont l'activité comprend l'exercice effectif d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins attachés à leur statut ou à leur titre.

Ainsi, sont désormais exclus de l'obligation vaccinale contre le Covid-19 les personnels non-médicaux des crèches et des autres établissements de l'enfance et ceux qui n'ont pas d'activité médicale.

La fin d'année a également été marquée par l'envoi à toutes les collectivités par les Préfets d'une **instruction ministérielle** du 28 septembre 2021 vous rappelant les principales dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les obligations qui en découlent notamment sur le respect de la durée légale du travail fixée à 1607 heures, sur la mise en place du RIFSEEP, sur la négociation sur le télétravail ou les précautions à prendre sur le recours aux vacataires.

Vous noterez également la parution du décret sur le **temps partiel thérapeutique**, de la loi confortant le respect des principes de la République qui vise notamment à mieux garantir les principes de laïcité et de neutralité, du décret augmentant le **minimum de traitement** des agents publics à l'indice majoré 340.

Par ailleurs, le Conseil d'État a jugé que le principe de parité, qui veut que le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes, interdit à une collectivité de prévoir, dans sa délibération instaurant le **RIFSEEP**, le maintien de l'IFSE au profit des agents en cas de congé de longue maladie ou de longue durée.

Enfin, nous vous précisons que **le début d'année 2022 sera marquée par de nombreuses nouveautés** comme la mise en œuvre des réformes statutaires du **SEGUR de la santé**, s'agissant de la partie revalorisations des grilles indiciaires et carrière pour la filière médico-sociale.

Par ailleurs, deux décrets viendront également modifier les grilles indiciaires des échelles C1, C2 et C3, mais aussi réviser la durée des carrières en catégorie C afin de dynamiser l'évolution salariale de début de carrière et d'en accélérer le déroulé pour garantir, aux agents, une progression constante.

Sans oublier le versement de la **prime inflation** de 100 € à certains agents.

Nous ne manquerons pas de vous répercuter tous ces nouveautés dans notre prochaine lettre dès le début d'année et lors d'un webinar prévue le 11 janvier 2022.

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires :	3
Possibilité de renouveler la durée d'un congé de présence parentale.....	3
Formation laïcité et désignation d'un référent laïcité	3
Modification du temps partiel thérapeutique.....	4
Extension des compétences des gardes champêtres	9
Augmentation du minimum de traitement au 1 ^{er} octobre 2021	10
Autres textes et dispositifs officiels :	11
Publication d'un guide sur les congés bonifiés.....	11
Instruction relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique issues de la loi du 6 août 2021	11
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :.....	13
Gestion et contrôle de l'allocation chômage par les administrations	13
Pas de modification des modalités de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.....	14
Jurisprudence :	14
Une collectivité ne peut, dans le cadre de sa délibération sur le RIFSEEP, maintenir l'IFSE en cas de congé de longue maladie ou de longue durée	14
Une collectivité territoriale ne peut pas recourir à un prestataire privé pour assurer le remplacement d'un agent public.....	15
Interdiction, y compris par le biais d'une transaction, de réduire le temps de travail d'un agent tout en maintenant la rémunération initiale	16
Un entretien professionnel au cours duquel un chef de service émet des critiques plus ou moins vives à son agent ne constitue pas un accident de service dès lors que les propos n'excèdent pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique	17
Les jours de RTT ne comptent pas dans les 20 jours de congés à prendre pour alimenter un CET.....	18

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Possibilité de renouveler la durée d'un congé de présence parentale**

[Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu](#)

Composé d'un unique article, cette loi vise à améliorer les conditions du congé de présence parentale au profit de parents d'un enfant dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Dans la fonction publique territoriale, le congé de présence parentale est consacré à l'article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984 et à l'article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (pour les contractuels de droit public), d'une part, et par le décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale modifié par le décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020, d'autre part.

La loi vient ainsi modifier les articles L. 544-3 du code de la sécurité sociale et L. 1265-2 du code du travail.

À ce titre, elle prévoit que, **à titre exceptionnel** toutefois, la durée du congé de présence parentale « *peut être renouvelée une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé* ».

Précisément, cette dérogation s'applique lorsqu'un congé de présence parentale a duré 310 jours au cours d'une période de 36 mois. Dans ce cas, si « *un nouveau certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue, est confirmé par un accord explicite du service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 ou du régime spécial de sécurité sociale* », alors le congé peut être renouvelé une fois pour une nouvelle durée de 310 jours au cours de la même période de 36 mois.

Ces nouvelles dispositions sont donc applicables aux agents territoriaux qui pourront pendant ce congé percevoir l'allocation journalière de présence parentale qui constitue une prestation familiale versées par la CAF.

➤ **Formation laïcité et désignation d'un référent laïcité**

[Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République](#)

Afin de conforter le respect des principes de la République, la loi du 24 août 2021 consacre des dispositions relatives au service public pour garantir le respect des principes de la république et des exigences minimales de la vie en société.

Parmi eux sont concernés le respect du principe de l'égalité des usagers devant le service public et des principes de laïcité et de neutralité.

Cette loi prévoit ainsi que les employeurs publics doivent désigner un référent laïcité en application des articles 28 ter de la loi du 13 juillet 1983 et 14 10° bis de la loi du 26 janvier 1984 avec pour mission d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout agent public ou chef de service qui le consulte, d'une part, et est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année, d'autre part.

Par ailleurs, elle dispose que désormais tout agent public devra être formé au principe de laïcité.

Enfin et préalablement à sa prise de fonctions, tout agent de la police municipale devra déclarer solennellement servir avec dignité et loyauté la République, ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité et sa Constitution par une prestation de serment (article L. 515-1 A du code de la sécurité intérieure).

➤ **Modification du temps partiel thérapeutique**

[Décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale](#)

Pour rappel, l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 est venue modifier les dispositions de l'article 57 4° bis de la loi du 26 janvier 1984 sur le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT).

Cet article prévoit ainsi que « Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- a) *Et Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;*
- b) *Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.*

Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie.

Le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas être inférieur au mi-temps.

Durant l'accomplissement de son service à temps partiel pour raison thérapeutique le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Le service accompli à ce titre peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum.

Au terme de ses droits à exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique, le fonctionnaire peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an ».

Désormais, l'octroi d'un TPT n'est donc plus lié à une reprise après un congé pour raison de santé (avant le TPT était forcément accordé après un congé maladie).

En pratique : Un agent en activité (en fonction, en congé pour raisons de santé ou tout autre congé), qui a un problème de santé sans pour autant avoir bénéficié d'un arrêt maladie, pourra donc solliciter un TPT pour se maintenir dans son emploi.

Par ailleurs, si la durée du TPT est toujours limitée à 1 an, il apparaît que **les droits à TPT sont dorénavant rechargeables**, comme pour le congé de longue maladie (CLM) (avant le TPT était attribué dans la limite d'un an pour une même affection).

En pratique : un agent pourra donc bénéficier de plusieurs TPT pour une même affection à condition d'avoir repris pendant au moins un an entre chaque période de TPT.

Le décret d'application entre en vigueur à compter du 11 novembre 2021 et insère dans le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 un nouveau titre II Bis « Temps partiel pour raison thérapeutique » (articles 13-1 à 13-13), un nouvel article 9-1 dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 sur les contractuels de droit public, un nouvel article 34-1 dans le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 sur les fonctionnaires à temps non complet.

Le décret fixe donc, pour les fonctionnaires (CNRACL, IRCANTEC, stagiaire) et les agents contractuels de la FPT, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) et détermine ses effets sur la situation administrative des agents.

1) La procédure d'octroi, de renouvellement et de contrôle du TPT :

Le fonctionnaire CNRACL doit adresser à son employeur une demande d'autorisation de servir à TPT accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %), la durée (période de 1 à 3 mois dans la limite d'une année) et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites.

La durée du TPT est réduite **de 1 à 3 mois** dans la limite d'une année (avant il était attribué pour 3 mois renouvelable en cas de congé de maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM), longue durée (CLD) et pour une période maximale de 6 mois renouvelable une fois pour un CITIS).

Le texte précise également que la quotité de travail à TPT est fixée à **50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %** de la durée du service hebdomadaire (avant le TPT ne pouvait pas être inférieur au mi-temps).

L'autorisation **initiale** de TPT est prise par l'employeur **dès réception de la demande**, sauf en cas de consultation du comité médical, notamment en cas de saisine pour une reprise après un CLM, CLD ou après 12 mois consécutif en CMO qui nécessite l'avis favorable du comité médical avant toute reprise.

Il n'y a plus lieu pour l'autorité, lors d'une 1^{ère} demande de TPT, de saisir un médecin agréé pour confirmer la position du médecin traitant, avant d'accorder un TPT.

L'autorité territoriale pourra néanmoins, si elle le souhaite, faire procéder à l'examen du fonctionnaire CNRACL intéressé par un médecin agréé pendant cette première période de TPT, qui est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation de TPT.

En pratique : à réception d'une demande initiale de TPT, l'autorité n'aura donc pas d'autre choix que de **placer de droit l'agent en TPT** conformément aux prescriptions du médecin traitant, mais pourra diligenter une expertise auprès d'un médecin agréé au cours de cette 1^{ère} période de TPT.

Il n'y aura que dans l'hypothèse où l'agent est placé en CLM, CLD ou en CMO depuis 12 mois consécutif que sa demande de TPT ne pourra pas être immédiatement octroyée puisque sa reprise est conditionnée à l'avis favorable du comité médical.

Désormais, **ce n'est que lorsque l'agent sollicitera le renouvellement de son TPT au-delà d'une période totale de 3 mois que l'autorité territoriale devra faire procéder sans délai par un médecin agréé à l'examen de l'intéressé**, qui sera tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie.

Le médecin agréé devra rendre un avis sur la demande de prolongation au regard de sa justification médicale, de la quotité de travail sollicitée et de la durée de travail à temps partiel pour raison thérapeutique demandée.

Les conclusions du médecin agréé (en cas de contrôle en cours du TPT ou lors d'une prolongation) **peuvent être soumises pour avis au conseil médical** (aujourd'hui comité médical) **soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé.**

Il n'y a plus de notion d'avis discordants entre médecins, ce qui signifie que l'autorité pourrait parfaitement saisir le comité médical des conclusions d'un médecin expert alors même que celles-ci vont dans le même sens que le médecin traitant.

En cas d'avis défavorable au TPT rendu par cette instance, l'autorité territoriale peut donc rejeter la demande du fonctionnaire intéressé ou mettre un terme à la période de travail à temps partiel pour raison thérapeutique dont il bénéficie.

À noter que **le médecin de prévention est, quant à lui, informé** des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre.

- Cas particulier des agents IRCANTEC :

Le décret prévoit le cas du TPT pour les agents IRCANTEC relevant donc du régime général de la sécurité sociale (contractuel de droit public, fonctionnaire IRCANTEC à moins de 28 heures).

Ainsi selon le décret, l'agent contractuel ou le fonctionnaire IRCANTEC « *en activité qui satisfait aux critères définis par [l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale](#) peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique* ».

Pour ce faire et par renvoi au nouvel article 13-1 du décret n° 87-602 précité, les agents IRCANTEC doivent (comme les fonctionnaires CNRACL) adresser à l'autorité territoriale une demande d'autorisation de TPT accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites.

Les modalités d'exercice du service à temps partiel pour raison thérapeutique sont fixées dans les mêmes conditions que celles définies pour les fonctionnaires CNRACL, à l'exception des dispositions relatives à l'examen par un médecin agréé ou la saisine du comité médical puisque ce contrôle relève à la fois du médecin du travail et du médecin-conseil de la CPAM.

Pour rappel : selon les informations de la CPAM : « *Aucune disposition réglementaire ne prévoit les modalités pratiques de reprise à temps partiel thérapeutique. **Celles-ci doivent être déterminées entre votre salarié et vous-même, s'agissant de la durée et des horaires de travail, en accord avec le médecin du travail.** Vous devez aménager le poste de travail de votre salarié en conséquence ou lui proposer un autre poste à temps partiel* ».

La procédure pour obtenir un [temps partiel thérapeutique \(TPT\) pour un agent IRCANTEC](#) est la suivante :

- le temps partiel thérapeutique doit être prescrit par le médecin traitant,
- l'agent doit solliciter l'accord de l'employeur,
- **Si l'employeur est d'accord sur le principe : il doit établir (conjointement avec l'agent) une attestation comprenant** les modalités du temps partiel thérapeutique (répartition des jours, des heures de travail, la rémunération correspondante...), la nature de l'emploi et l'accord de l'employeur,

A noter : L'employeur peut émettre des réserves ou encore réserver son avis dans l'attente de l'avis du médecin de prévention.

- Le cas échéant : provoquer une visite de reprise auprès du médecin de prévention qui va constater la faculté de l'agent à reprendre son travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique. Il émettra alors un avis d'aptitude ou d'inaptitude,

En cas d'avis d'inaptitude du médecin de prévention, il conviendra que l'agent retourne chez son médecin traitant pour prolonger son arrêt de travail puisque la reprise à temps partiel thérapeutique ne sera pas possible.

A noter : les visites de pré-reprise ou de reprise telles que définies par le code du travail (articles [R.4626-29](#) et [R.4626-31](#)) ne sont pas opposables aux fonctionnaires et contractuels de droit public, ces agents ne relevant pas du code du travail. Elles sont néanmoins fortement conseillées par le pôle prévention du CDG60 notamment lorsqu'il existe des difficultés prévisibles de retour à l'emploi ou d'organisation du TPT.

- **Enfin et uniquement pour obtenir l'indemnisation par la CPAM :** l'agent devra transmettre à la CPAM sa prescription initiale de temps partiel thérapeutique ainsi que l'attestation de son employeur, qui donnera ou pas son accord (après, le cas échéant, avis du médecin-conseil).

Sur ce point, il convient de rappeler que c'est dans le cadre normal des suivis des arrêts maladie par la CPAM qu'un agent IRCANTEC sera susceptible d'être convoqué par le médecin-conseil de l'Assurance Maladie pour contrôler son TPT.

Ainsi, ni la CPAM ni le médecin-conseil n'interviennent pour apprécier les modalités du TPT (quotité, durée, horaire, ...) mais uniquement en fin de chaîne pour valider ou non l'indemnisation du TPT.

A noter que, contrairement aux fonctionnaires CNRACL qui perçoivent l'intégralité de leur traitement pendant un TPT, l'agent IRCANTEC perçoit sa rémunération calculée au prorata de la durée effective du service.

L'employeur a l'obligation de transmettre mensuellement une attestation de salaire (via net-entreprise), afin que l'Assurance Maladie verse des indemnités journalières soit directement à l'agent, soit à l'employeur en cas de subrogation.

- Cas particulier des agents intercommunaux, pluri-communaux ou polyvalents :

Pour les agents polyvalents (qui occupent plusieurs emplois et grade au sein d'une même collectivité) :

Lorsque l'agent occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps de travail est fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe.

En pratique : un agent polyvalent occupant dans la même collectivité un emploi à 20h d'adjoint d'animation et un autre emploi de 10h d'adjoint technique, qui peut bénéficier d'un TPT de 50 %, effectuera donc 10h sur son poste d'adjoint d'animation et 5h au titre de son poste d'adjoint technique.

Pour les agents interco ou pluri communaux (qui occupent plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements).

Lorsqu'il occupe ces emplois dans plusieurs collectivités ou établissements publics, la quotité de temps de travail fixée dans l'autorisation est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées.

En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.

En pratique : un agent intercommunal à mi-temps sur deux communes (17h30 sur chacune des deux entités soit 35h au total) qui peut bénéficier d'un TPT de 50 % (soit 17h30/semaine) pourra par exemple, en cas d'accord entre employeurs, effectuer son TPT pour 10h dans l'une et 7h30 dans l'autre. À défaut d'accord, l'agent devra alors effectuer 8h45 dans l'une et l'autre.

2) Modification de l'autorisation en cours de TPT :

Sur demande de l'agent intéressé, l'autorité territoriale peut, avant l'expiration de la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique dont celui-ci bénéficie :

- Modifier la quotité de travail ou mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical ;
- Mettre un terme anticipé à cette période si l'intéressé se trouve depuis plus de trente jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Le placement du fonctionnaire en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption interrompt la période en cours de service à temps partiel pour raison thérapeutique.

3) Les effets du TPT sur la situation administrative de l'agent :

Durant le TPT, le fonctionnaire CNRACL perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. En ce qui concerne les primes, il conviendra de se reporter à la délibération de la collectivité pour connaître les modalités de versement des primes en cas de TPT.

L'agent IRCANTEC perçoit, durant le TPT, sa rémunération calculée au prorata de la durée effective du service (selon les cas : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %) à laquelle s'ajoute les indemnités journalières versées par la CPAM qui ne pourront être supérieures à la perte de

gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique (article R .323-3 du code de la sécurité sociale).

La NBI d'un fonctionnaire en TPT est maintenue dans les mêmes proportions que son traitement, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Un agent en TPT ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ni d'heures complémentaires.

L'octroi d'un TPT met fin à tout régime de travail à temps partiel de droit commun accordé antérieurement.

Les fonctionnaires stagiaires peuvent également bénéficier d'un TPT. Dans ce cas, la période de service effectuée à TPT est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée effective, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Sur les droits rechargeables au TPT, le décret prévoit que seules sont prises en compte, pour le calcul du délai d'un an permettant de bénéficier d'une nouvelle autorisation, les périodes effectuées par le fonctionnaire dans les positions d'activité et de détachement.

Les droits à congé annuel et les jours de RTT en service à temps partiel pour raison thérapeutique sont assimilables à ceux d'un fonctionnaire effectuant un service à temps partiel sur autorisation. Dans le cas particulier d'un fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, ils sont calculés au prorata de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation pour chaque emploi.

Enfin, le bénéficiaire d'un TPT **peut être autorisé à suivre une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel** s'il en fait la demande et s'il justifie sa demande par un certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé.

Pendant cette formation, l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

4) Sur les dispositions transitoires :

Les agents qui bénéficient déjà d'un TPT en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du décret (soit avant le 11 novembre 2021) continuent d'en bénéficier dans les conditions prévues par ces dispositions jusqu'au terme de la période en cours.

Par contre, toute demande de prolongation du TPT présentée à compter au 11 novembre 2021 s'effectuera dans les conditions prévues par le nouveau décret.

Enfin, jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance du 25 novembre 2020 sur les futurs conseils médicaux (normalement au 1^{er} février 2022), les attributions du conseil médical sont assurées par le comité médical compétent.

➤ **Extension des compétences des gardes champêtres**

[Décret n° 2021-1351 du 15 octobre 2021 d'application des mesures en matière de sécurité routière prévues par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés](#)

La loi Sécurité globale du 25 mai 2021 a prévu d'étendre aux gardes-champêtres certaines compétences qui étaient jusque-là réservées aux policiers et aux gendarmes. Le décret permettant d'appliquer cette disposition est parue au Journal Officiel du 17 octobre 2021. Le décret n° 2021-1351 du 15 octobre 2021 autorise en effet les gardes champêtres à procéder, dans certaines circonstances, au dépistage de stupéfiants chez certains usagers de la route et à procéder à l'exécution d'une mise en fourrière de véhicule.

En premier lieu, les gardes champêtres pourront faire réaliser des tests de dépistage de stupéfiant sur le conducteur ou l'accompagnateur de l'élève conducteur dans trois cas de figure, prévus à l'article L. 235-2 du code de la route :

- en cas d'implication dans un accident mortel ou corporel de la circulation ;
- en cas de commission présumée d'une infraction au code de la route ;
- en cas d'une ou de plusieurs raisons plausibles de soupçonner qu'il a été fait usage de stupéfiants.

Jusqu'alors, ces tests ne pouvaient être réalisés que par un officier ou un agent de police judiciaire ou par un agent de police judiciaire adjoint, sur l'ordre et sous la responsabilité d'un officier de police judiciaire.

Le décret modifie ainsi l'article R. 235-3 du code de la route.

En second lieu, les gardes champêtres pourront également procéder ou faire procéder à l'exécution d'une mise en fourrière de véhicules en cas d'infraction « *aux règlements édictés pour la sauvegarde de l'esthétique des sites et des paysages classés* » dès lors que le maire l'a ordonnée.

L'exécution de cette décision était jusque-là réservée aux officiers ou agents de police judiciaire ou au chef de la police municipale.

Le décret modifie ainsi l'article R. 325-15 du code de la route.

➤ **Augmentation du minimum de traitement des agents publics au 1^{er} octobre 2021**

[Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

[Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

En réaction à l'augmentation de 2,2 % du SMIC du 1^{er} octobre 2021 portant son montant mensuel à 1 589,47 € bruts, le décret précité est venu relever, à la même date, le minimum de traitement applicable dans la fonction publique et ce afin d'éviter que soit versée une indemnité différentielle aux agents publics qui percevraient une rémunération indiciaire en-deçà du SMIC.

Le décret modifie ainsi l'article 8 du [décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985](#) relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Aussi, le minimum de traitement est désormais fixé à **l'indice brut 367 et l'indice majoré 340**. Jusqu'alors et bien qu'obsolète, il était déterminé sur le fondement de l'indice brut 244 et de l'indice majoré 309.

Par conséquent, les agents publics (fonctionnaire, contractuel) occupant un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 340 doivent néanmoins percevoir le traitement afférent à l'indice majoré 340 (et indice brut 367). Cet indice de traitement correspond à une rémunération de 1 593,24 € bruts mensuels.

En l'état, devront donc bénéficier du traitement afférent à l'indice majoré 340 :

- les agents relevant de l'échelle C 1 qui se trouvent sur les 6 premiers échelons ;
- les agents relevant de l'échelle C 2 qui se trouvent sur les 4 premiers échelons ;
- les agents de maîtrise qui se trouvent sur les 3 premiers échelons.

À noter que cette augmentation n'a aucun effet sur les carrières des agents concernés puisque les grilles indiciaires des cadres d'emplois concernés n'ont pas été modifiées. Leurs indices de carrière restent donc inchangés.

En l'état, ils conservent ce minimum de traitement jusqu'au jour où ils bénéficieront dans leur grade d'un traitement au moins égal.

Le service carrière a généré les arrêtés pour les fonctionnaires concernés que vous pouvez donc, si ce n'est déjà fait, télécharger directement sur [votre espace carrière dédié](#).

Enfin, sachez que le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques a prévu, au 1^{er} janvier 2022, plusieurs revalorisations pour les agents de catégorie C, et notamment une refonte des grilles indiciaires des échelles C1, C2 et C3.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informer de ces futures modifications.

Autres textes et dispositifs officiels :

➤ **Publication d'un guide sur les congés bonifiés**

[Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique, version 2021](#)

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a remis en forme le guide des congés bonifiés qui avait déjà été mis en ligne au cours de l'année 2021.

Ce guide vient préciser les nouvelles dispositions en vigueur et a pour ambition de constituer à la fois une ressource juridique et une ressource d'accompagnement. Il est donc principalement destiné aux services gestionnaires qui sont amenés à traiter les sujets relatifs aux congés bonifiés.

➤ **Instruction relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique issues de la loi du 6 août 2021**

Sous l'impulsion des ministères de la Cohésion des Territoires et de la Fonction publique, les Préfets ont rappelé aux collectivités territoriales leurs obligations concernant la mise en œuvre de plusieurs mesures issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 en leur répercutant l'instruction ministérielle.

Ce document précise les points suivants :

1) Suppression obligatoire des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 à la durée légale du travail

La loi du 6 août 2021 a supprimé la possibilité de maintenir, sauf exception, des régimes dérogatoires à la durée légale fixée à 1607 heures par an.

Les collectivités sont donc invitées à adresser au préfet leur délibération en vigueur portant sur l'organisation et le temps de travail.

L'instruction demande d'ailleurs aux préfets d'enjoindre à tout moment les collectivités qui ne respectent pas cette règle d'abroger les délibérations qui mettraient en œuvre un régime illégal de temps de travail et, le cas échéant, de saisir le tribunal administratif en cas de décision de refus.

À noter que la réalisation effective des 1607 heures nécessite également que les agents effectuent leur journée de solidarité.

En application de l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, les collectivités doivent donc avoir délibéré, après avis du comité technique, pour fixer les modalités de réalisation de cette journée de solidarité.

2) Obligation d'instaurer le RIFSEEP

Même si la mise en place de RIFSEEP ne relève pas de l'application de la loi du 6 août 2019 puisque sa transposition dans la FPT est possible depuis 2016, l'instruction demande aux préfets de veiller à la mise en place du RIFSEEP, pour les collectivités qui n'auraient pas encore délibéré sur ce point, en lieu et place des anciens régimes indemnitaires, et ce dans les meilleurs délais.

3) Recours abusif aux vacataires

L'instruction rappelle aux collectivités les possibilités ouvertes par la LTFP permettant aux collectivités de faire appel plus largement à des agents contractuels.

Parallèlement, elle rappelle le périmètre strictement défini par la jurisprudence de l'intervention des vacataires et les risques contentieux encourus en cas de recours abusif à la qualité de vacataire, notamment les conséquences financières lorsque le juge administratif requalifie rétroactivement la vacation en contrat.

4) Plans d'action « égalité professionnelle »

Les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent établir et transmettre un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour ce faire elles disposaient d'un délai fixé au 1^{er} mars 2021.

De nombreuses collectivités n'auraient pas transmis ce document dans le délai imparti, les préfets devront mobiliser la procédure visant à garantir le respect de cette obligation et pouvant conduire au versement d'une pénalité financière.

5) La réforme des instances de dialogue social

L'instruction rappelle les modifications apportées aux compétences des CAP ainsi que la prochaine fusion des CT et des CHSCT dans une instance unique dénommée conseil social territorial (CST) qui verra le jour après les prochaines élections professionnelles normalement prévu au 8 décembre 2022.

Étrangement, **cette instruction n'évoque pas la mise en place obligatoire des Lignes Directrices de Gestion (LDG)**, qui constitue pourtant une mesure phare de la loi du 6 août 2019, alors que de très nombreuses collectivités n'en sont toujours pas dotées malgré le délai fixé au 1^{er} janvier 2021.

Le Centre Gestion a d'ailleurs relancé toutes les collectivités et établissements qui n'auraient pas saisi le comité technique intercommunal placé auprès du CDG sur cette question.

Sur ce point, il est ici rappelé qu'à défaut d'avoir arrêté ses LDG, une autorité territoriale ne peut pas légalement procéder aux avancements et promotion de ses agents.

6) Accords locaux sur le télétravail

Aux termes de l'accord cadre négocié au niveau national sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, les employeurs territoriaux, par le biais de l'AMF, se sont engagés à initier des négociations avant le 31 décembre 2021 afin de décliner au niveau local cet accord et le recours au télétravail.

Par contre, les collectivités ayant déjà conclu des accords locaux dont les dispositions respectent les termes de l'accord cadre ne sont pas tenues d'ouvrir de nouvelles négociations.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

➤ Gestion et contrôle de l'allocation d'aide au retour de l'emploi par les administrations

[JO Sénat du 23/09/2021 - page 5491](#)

Interrogé par un sénateur sur les lacunes du système de l'auto-assurance qui régit les collectivités locales dans la gestion et le contrôle de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qu'elles peuvent versées à leurs agents fonctionnaires, le Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales précise que le Gouvernement n'envisage pas d'autoriser les collectivités territoriales et leurs établissements publics à contrôler et sanctionner eux-mêmes leurs agents indemnisés au titre du chômage.

En effet, selon le ministère, il existe une cohérence dans le fait que le directeur régional de Pôle emploi soit le seul compétent pour prendre des mesures de suppression temporaire ou définitive de l'ARE puisque les agents publics territoriaux perçoivent l'ARE dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé et que ces mesures doivent nécessairement faire l'objet d'une approche commune à l'ensemble des demandeurs d'emploi quel que soit le régime d'assurance dont ils relèvent.

Ainsi selon le Ministère, les collectivités territoriales et les établissements publics sont tenus de s'assurer que le demandeur remplit toutes les conditions auxquelles le versement de l'ARE est subordonné et, sur ce fondement, d'accorder ou de refuser l'indemnisation au

titre du chômage, mais elles ne peuvent pas contrôler la recherche d'un emploi ni de suspendre ou supprimer l'ARE de leurs agents.

➤ **Pas de modification des modalités de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle**

[JO Sénat du 30/09/2021 - page 5653](#)

Un sénateur demande au Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques s'il entend, avant la fin de l'expérimentation prévue de la rupture conventionnelle le 31 décembre 2025, prendre en compte les difficultés des modalités de calcul de l'indemnité et modifier en conséquence les modalités de financement des ruptures conventionnelles envisagées.

Après avoir rappelé les règles de calcul et les modalités de financement des ruptures conventionnelles, le ministère précise que « *le Gouvernement n'envisage pas à ce jour de modifier les modalités de financement de la rupture conventionnelle afin de différencier les modalités d'indemnisation au titre du chômage entre les fonctionnaires et les salariés ou de répartir entre différents employeurs le coût financier de l'ISRC.*

Toutefois, les modalités de financement ainsi que l'incidence financière de la rupture conventionnelle pourront être examinées dans le cadre de l'évaluation du dispositif présentée au Parlement au cours de l'année 2024 conformément à l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ».

Jurisprudence :

➤ **Une collectivité ne peut, dans le cadre de sa délibération sur le RIFSEEP, maintenir l'IFSE en cas de congé de longue maladie ou de longue durée**

[CE 22 novembre 2021, n° 448779](#)

En l'espèce, une collectivité a prévu dans sa délibération instaurant le RIFSEEP de maintenir le versement intégral de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) aux agents placés en congé de longue durée ou en congé de longue maladie.

Le Préfet a alors déféré cette délibération devant les juridictions administratives.

Si le Tribunal administratif a fait droit à la demande du Préfet, la Cour Administrative d'Appel de Nancy, saisie par la commune, a annulé le jugement.

Dans son arrêt remarqué, la Cour a en effet retenu qu'« *aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit le maintien du versement des indemnités attachées à l'exercice des fonctions pendant les périodes de congés de longue durée ou de longue maladie, il n'y en a pas davantage qui fasse obstacle à ce qu'une collectivité territoriale puisse légalement, lorsque des circonstances particulières lui paraissent le justifier, procéder à un tel maintien. D'autre part, la circonstance que les conditions d'attribution de l'IFSE soient, de ce seul point de vue, plus avantageuses que celles dont bénéficient les agents de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes n'est pas, par elle-même, de nature à établir que la somme de la part IFSE et de la part CIA du RIFSEEP en litige dépasserait le plafond global des primes octroyées*

aux agents de l'Etat, ni que, par conséquent, ce régime indemnitaire méconnaîtrait le principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques ».

Cet arrêt marquait ainsi une divergence d'interprétation par rapport à d'autres décisions (voir [CAA de Paris 09/04/2021, 20PA01766](#)) sur la portée du principe de parité entre la FPE et la FPT qui veut que le régime indemnitaire des agents territoriaux « *ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes* ».

Ainsi, la Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales a saisi le Conseil d'État afin de voir réformer l'arrêt intervenu.

Dans son arrêt, la haute juridiction rappelle d'abord le principe selon lequel : « *il revient à l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public local de fixer lui-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité ou de l'établissement public, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité ou l'établissement public soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat* ».

En d'autres termes, le régime indemnitaire des agents territoriaux peut ne pas être identique à celui dont bénéficie les agents de l'État, mais il ne peut en aucun cas être plus favorable.

Et d'en déduire qu'en prévoyant le maintien de plein droit de l'IFSE instituée au profit des agents de la collectivité en cas de congé de longue durée ou de longue maladie, alors que les agents de l'État, dans une situation identique, n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE, la commune a créé un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Le Conseil d'État fait donc droit à la demande en l'annulation formée par la Ministre et règle l'affaire sur le fond en jugeant la délibération de la commune illégale.

À noter : la Préfecture de l'Oise a déjà pu, en se fondant sur l'arrêt de la CAA de Paris précité, adresser des courriers d'observations à certaines collectivités du Département qui avaient prévu d'instaurer une règle similaire dans leur délibération sur le RIFSEEP.

Compte-tenu de la décision rendue par le Conseil d'Etat, il ne fait plus aucun doute que de telles délibérations sont illégales.

Il convient donc désormais d'appliquer à minima la même règle que celle de l'État en reprenant les dispositions du [décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés](#).

- **Une collectivité territoriale ne peut pas recourir à un prestataire privé pour assurer le remplacement d'un agent public**

[CAA, Nantes, 29 octobre 2021, n° 20NT02088](#)

Dans cet arrêt, une commune a conclu plusieurs contrats avec un cabinet privé de consultants pour différentes prestations. Par une de ces conventions, la collectivité

territoriale a notamment confié à son cocontractant, à titre temporaire, la gestion quotidienne de la collectivité consistant à « *suivre les dossiers en cours (urbanisme, travaux, ...) / manager l'équipe administrative et technique de la mairie / clôturer le compte administratif et préparer le budget primitif 2014 / répondre à toute demande relative au fonctionnement de la mairie (...)* ».

Or, le juge administratif considère, qu'en ayant procédé de la sorte, la commune a attribué au cabinet privé les missions administratives de secrétaire de la mairie pendant la vacance de l'emploi correspondant. Partant, elle a fait assurer des missions qui se rattachent à un emploi permanent.

Une telle prestation est illégale juge la cour administrative d'appel. En effet, aucune disposition législative ou réglementaire ne permet à une personne publique :

- D'une part, de déroger au principe selon lequel ses emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires ou, dans les cas définis par les articles 3-1 et suivants de la loi du 26 janvier 1984, par des agents contractuels ;
- D'autre part, de confier les missions relevant d'un de ses emplois permanents à une société par le biais d'un marché public.

La convention conclue entre la commune et la société a, dans ces conditions, par elle-même, un objet illicite et doit en conséquence être écartée.

Comme le rappelle la cour, une collectivité territoriale ne peut que confier à un agent contractuel et pour une durée limitée les fonctions attachées à un emploi permanent en vertu, notamment, des articles 3-1, 3-2 et 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984.

En cas de difficulté à recruter un agent, le Centre de gestion peut mettre à disposition des agents auprès de collectivités en vertu de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984. Pour information : emploi-territorial@cdg60.com.

➤ **Interdiction, y compris par le biais d'une transaction, de réduire le temps de travail d'un agent tout en maintenant la rémunération initiale**

[CAA, Lyon, 13 octobre 2021, n° 19LY03475](#)

Dans cet arrêt du 13 octobre 2021, la cour administrative d'appel de Lyon rappelle les conditions de la conclusion d'une transaction prévue à l'article 2044 du code civil et à l'article L. 423-1 du code des relations entre le public et les administrations.

En effet, elle confirme qu'une personne publique peut conclure une transaction en vertu de l'article L. 423-1 du code des relations entre le public et l'administration. Celui-ci énonce que, « *ainsi que le prévoit l'article 2044 du code civil et sous réserve qu'elle porte sur un objet licite et contienne des concessions réciproques et équilibrées, il peut être recouru à une transaction pour terminer une contestation née ou prévenir une contestation à naître avec l'administration. La transaction est formalisée par un contrat écrit* ».

Ainsi, une personne publique peut recourir à une transaction dans la finalité de terminer une contestation née ou de prévenir une contestation à naître **si et seulement si** la transaction a un objet **licite**, c'est-à-dire qu'elle ne déroge pas aux lois qui intéressent l'ordre public (article 6 du code civil).

Or en l'espèce, un centre communal d'action sociale (CCAS) a conclu avec un fonctionnaire, qui assurait depuis le 1^{er} juin 2011 les fonctions de directeur du centre de loisirs à temps

plein, un protocole d'accord transactionnel prévoyant que celui-ci serait désormais déchargé de ses tâches administratives et d'encadrement, en contrepartie de son engagement à rechercher activement une mutation, et fixant ses nouveaux horaires de service, lequel se trouve ainsi réduit à moins de 25 heures hebdomadaires. Une autre stipulation du protocole prévoyait que l'agent conservait l'intégralité de sa rémunération (traitement et régime indemnitaire) en dépit de la réduction de son temps de travail. Malgré cette convention, le CCAS a refusé de maintenir la rémunération de l'agent.

Le juge administratif considère que, étant donné qu'elle prévoit le maintien tant du traitement que du régime indemnitaire au niveau antérieur, nonobstant la réduction du temps de travail, la transaction « méconnaît ainsi les règles d'ordre public relatives à la rémunération des fonctionnaires, en prévoyant la rémunération d'un service non fait » fixées à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 1^{er} du décret du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

De plus, le juge d'appel explique que le CCAS « ne pouvait, en tout état de cause, pas davantage s'engager à maintenir le niveau de rémunération, en compensant la réduction du traitement par une augmentation corrélative du régime indemnitaire, sans donner à son engagement un objet illicite. Ni l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), dont le montant doit être déterminé selon la nature des fonctions exercées et l'expérience de l'agent, ni le complément indemnitaire annuel (CIA), qui, variable et éventuellement nul, doit être attribué annuellement après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, ne sauraient être fixés indépendamment de ces critères dans le seul but de compenser la perte de traitement inhérente à la réduction du temps de travail d'un agent ».

Aussi, un protocole transactionnel qui réduit le temps de travail d'un agent sans modifier la rémunération initiale est illégal car il méconnaît les règles d'ordre public. La solution est identique si une transaction réduisait le traitement d'un agent mais qu'elle augmentait, en contrepartie, le régime indemnitaire afin de maintenir la rémunération initiale.

- **Un entretien professionnel au cours duquel un chef de service émet des critiques plus ou moins vives à son agent ne constitue pas un accident de service dès lors que les propos n'excèdent pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**

[CE, 27 septembre 2021, n° 440983](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État s'intéresse à la qualification d'accident de service au titre d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

En l'espèce, un fonctionnaire a été placé en arrêt maladie après son entretien professionnel et a fait une demande de reconnaissance d'accident du service. L'agent s'est retrouvé dans un état anxiodépressif compte tenu des propos de son supérieur hiérarchique.

Au cours de l'entretien, la qualité de ses relations avec ses collègues avait été évoquée défavorablement, il lui avait été également reproché d'avoir tenu des propos à caractère xénophobe et demandé en conséquence de « ne plus émettre d'observations sur des sujets sociétaux » et d'« observer la neutralité qui s'impose à chacun dans le cadre professionnel ». Si le médecin expert diligenté par la commission de réforme avait retenu l'imputabilité, l'instance médicale a considéré quant à elle qu'il n'existait aucun lien direct avec l'entretien

et l'état de santé du fonctionnaire. Partant, l'employeur public a refusé l'imputabilité au service de la pathologie de l'agent.

La haute juridiction administrative a confirmé le refus de l'imputabilité.

Pour ce faire, elle rappelle **dans un premier temps** la définition de l'accident du service. À cet égard, « *constitue un accident de service [...] un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* ».

Elle poursuit **dans un second temps** en appliquant cette définition à un entretien professionnel. Dans ce cadre, il juge que seul un entretien qui caractériserait un exercice anormal du pouvoir hiérarchique pourrait être constitutif d'un accident de service. Dans le cas contraire, aucun accident du service ne peut être identifié : « *Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent* ».

Elle conclut **dans un troisième temps** que le comportement et les propos du chef de service au cours de l'entretien ne révélaient pas un excès dans l'exercice du pouvoir hiérarchique. Précisément, le fait de révéler que la qualité des relations de l'agent avec ses collègues avait été évoquée défavorablement, qu'il lui avait été également reproché d'avoir tenu des propos à caractère xénophobe et demandé en conséquence de « *ne plus émettre d'observations sur des sujets sociétaux* » et d' « *observer la neutralité qui s'impose à chacun dans le cadre professionnel* », ne peut caractériser un exercice anormal du pouvoir hiérarchique.

➤ **Les jours de RTT ne comptent pas dans les 20 jours de congés à prendre pour alimenter un CET**

[CE, 27 septembre 2021, n° 448985](#)

Dans cet arrêt concernant la fonction publique d'État, la haute juridiction administrative rappelle les conditions d'alimentation d'un compte épargne temps (CET).

En l'espèce, la secrétaire générale du Ministère de la Justice a écrit une note dans laquelle elle précise que le CET ne peut être alimenté que si l'agent a pris au moins 20 jours de congés annuels en excluant de ce nombre les jours de RTT.

Saisi d'un recours contre cette note, le Conseil d'État reprend la position défendue par la secrétaire générale du Ministère de la Justice.

En effet, il se fonde sur l'article 3 du décret du 29 avril 2002 portant création d'un compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, selon lequel « *le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels, tels que prévus par le décret du 26 octobre 1984 susvisé, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20* ».

Et d'en déduire qu'il résulte de ces dispositions que « *le nombre de 20 jours de congés devant, au minimum, avoir été pris dans l'année pour ouvrir droit à l'alimentation du compte*

épargne-temps s'apprécie uniquement au regard des jours de congés annuels ainsi que, le cas échéant, des jours de congés supplémentaires dits " de fractionnement ", sans que puissent être pris en compte les jours de repos institués en contrepartie de la réduction du temps de travail, qui ne sont pas des jours de congés ».

Ainsi, les jours de RTT peuvent être stockés sur un CET. En revanche, pour alimenter ce dernier, il importe que l'agent ait posé des congés annuels.

Si l'article 3 du décret du 29 avril 2002 ne fait mention que « *des jours de congés* », l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la FPT fait précisément référence aux « *jours de congés annuels* ».