

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

EN FONCTION DU POSTE OCCUPÉ, PASS SANITAIRE OU VACCINATION OBLIGATOIRE

La prorogation jusqu'au 15 novembre 2021 du dispositif de sortie de la crise sanitaire comporte 2 mesures emblématiques, la vaccination obligatoire de certains agents et l'exigence d'un pass sanitaire pour ceux travaillant dans des lieux qui l'exigent pour le public (bibliothèques, musées, théâtres, établissements sportifs et piscines, ou événements dans l'espace ou un lieu ouvert au public). Restent exemptés les autres lieux d'administration, les établissements scolaires et d'enseignement artistique, les restaurants administratifs, les parcs et jardins.

Ces agents doivent disposer d'une attestation de vaccination, de rétablissement de la Covid-19 de moins de 6 mois ou d'un test négatif de moins de 72 heures.

La mesure se combine à l'obligation vaccinale des professionnels de santé : professions médicales, de la pharmacie, paramédicales, auxiliaires médicaux (dont les auxiliaires de puériculture), psychologues, ostéopathes, chiropracteurs et psychothérapeutes.

S'y ajoutent les personnels des établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux, des EHPAD, des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA), des résidences autonomie, des services de soins à domicile pour personnes âgées (SSIAD), d'aide et d'accompagnement à domicile des personnes âgées (SAAD), de soins infirmiers à domicile, les services de médecine de prévention et les sapeurs-pompiers (professionnels ou volontaires).

Ils devront fournir un certificat de vaccination complète, de rétablissement après une contamination ou de contre-indication médicale. Du 7 août au 14 septembre 2021 un justificatif d'administration du vaccin ou un test virologique négatif d'au plus 72 heures reste possible.

Jusqu'au 15 octobre, outre le test négatif, l'agent devra justifier d'une première injection de vaccin ; un certificat de vaccination complète, de rétablissement ou de contre-indication étant ensuite impératif.

Le salarié ne disposant pas d'un pass ou des certificats ne peut pas travailler. Sauf congés ou RTT, il est suspendu, sans salaire. Après 3 jours, un entretien tentera de résoudre la situation, n'excluant nullement une sanction.

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 et décret n° 2021-1059 du 7 août 2021.

31 AOÛT 2021
N° 1732

COVID-19

L'indemnité pour travail dominical régulier est assoupliepage 2

RESPONSABILITÉ

Une promesse non tenue est une fautepage 3

POLICE MUNICIPALE

Le retrait d'agrément d'un agent de police municipale l'expose à un licenciementpage 4

HARCÈLEMENT

Une réaction insuffisante devant un harcèlement est une fautepage 5

DOSSIER

Le premier accord collectif sur le télétravailpages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Une prolongation d'activité ni retirée ni abrogée doit être retenue dans la pensionpage 8

Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



Le calcul du plafond de sécurité sociale est aménagé

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, le plafond de la sécurité sociale (servant au calcul des cotisations du régime général), s'il est revalorisé annuellement selon l'évolution générale des salaires, ne peut pas être inférieur à celui de l'année précédente (article L. 241-3 du code de la sécurité sociale).

Un décret prévoit donc que sa valeur mensuelle, pour chaque année civile, est fixée à partir du plafond applicable au cours de l'année de référence, soit l'année antérieure (art R. 242-17 du code). Elle tient compte :

- comme aujourd'hui, de l'évolution moyenne estimée des salaires de cette année prévue par le rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances ;

- et, le cas échéant, de la correction de l'estimation de l'évolution moyenne des salaires de l'année précédant l'année de référence figurant dans le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances de l'année.

Si le résultat est inférieur à la valeur du plafond de l'année de référence, cette dernière est reconduite pour l'année civile.

La valeur du plafond pour l'année tient alors compte de l'évolution des salaires de l'année précédente, des évolutions moyennes des années qui n'ont pas été prises en compte et, le cas échéant, de la correction de la dernière évolution moyenne des salaires ayant permis une revalorisation de la valeur du plafond.

Lorsque la valeur du plafond de l'année civile suivante est inférieure au plafond en vigueur au cours de l'année, cette dernière est reconduite pour l'année civile suivante.

Rappel : le plafond 2021 est, comme en 2020, de 3 428 € (AM du 29 décembre 2020).

Décret n° 2021-989 du 27 juillet 2021 (JO du 29 juillet).

L'INDEMNITÉ POUR TRAVAIL DOMINICAL RÉGULIER EST ASSOULIE

■ Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux repose sur un principe de parité avec l'État qui se traduit par une correspondance entre chaque cadre d'emplois et un corps de l'État qui leur permet de bénéficier de tout le régime indemnitaire de leur corps de référence. Dans la filière culturelle, l'équivalence des adjoints territoriaux du patrimoine est le corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance de magasinage du ministère de la Culture.

S'ils relèvent du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014), un arrêté du 27 août 2015 organise son cumul avec certaines indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, dont l'indemnité pour travail dominical régulier (décret n° 2002-857 du 3 mai 2002). Les personnels des corps d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la Culture, soumis à une obligation régulière de travail dominical, peuvent en effet percevoir une indemnité forfaitaire pour travail dominical régulier dans le cadre de la gestion des 35 heures (décret n° 2000-815 du 25 août 2000), non soumise à retenue pour pension, s'ils travaillent 10 dimanches. Cette indemnité est majorée à partir du 11^e dimanche travaillé.

Les dimanches de Pâques et Pentecôte, ainsi que tous les jours fériés, y compris s'ils coïncident avec un dimanche, ne sont pas considérés comme des dimanches et sont exclus de ce dispositif, tant pour le décompte que pour l'indemnisation.

La prise en compte de la pandémie de Covid-19

Compte tenu du contexte de crise sanitaire et de la fermeture au public des services et établissements du ministère de la Culture pendant plusieurs mois, un décret adapte les modalités de calcul de l'indemnité.

Jusqu'au 31 décembre 2021, le nombre de dimanches travaillés permettant l'attribution de l'indemnité correspond au produit du nombre de dimanches de l'année 2021 minoré du nombre de ceux qui ont été fermés au public en raison des mesures sanitaires prises dans le cadre de la gestion de la pandémie de Covid-19, par le rapport entre le seuil fixé par le décret instituant la prime, et le nombre de dimanches de l'année 2021 soit :

Nombre de dimanches = (49 - nombre de dimanches de fermeture au public) X (10/49), le résultat étant arrondi à l'entier le plus proche. La majoration intervient alors le dimanche suivant le nombre ainsi calculé.

L'indemnité et sa majoration sont exclusives de toute autre indemnisation au même titre, notamment des heures supplémentaires et de l'indemnité pour service de jour férié (décret n° 2002-856 du 3 mai 2002).

Le taux au titre des 10 premiers dimanches travaillés est de 962,44 euros pour les adjoints techniques d'accueil, de surveillance de magasinage. La majoration par dimanche travaillé au-delà du 10^e dimanche est de 45,90 euros du 11^e au 18^e dimanche, et de 52,46 euros à partir du 19^e dimanche inclus (arrêté du 3 mai 2002).

Rappel : il revient à l'assemblée locale de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen du régime indemnitaire, l'employeur arrêtant les montants individuels, sachant que si le texte institutif d'une indemnité la fait varier en fonction des sujétions de l'emploi, l'employeur ne peut pas totalement la supprimer en se fondant sur un autre critère, tel qu'une mauvaise manière de servir de l'agent (CAA Lyon n° 91LY00070 M. Y du 18/2/1992).

Décret n° 2021-988 du 27 juillet 2021 (JO du 29 juillet).

UN MANQUE DE LOYAUTÉ FONDE UN LICENCIEMENT

■ Tout manquement d'un contractuel à ses obligations, dans ou à l'occasion de ses fonctions, constitue une faute l'exposant à une sanction, sans préjudice de poursuites pénales. L'échelle comporte l'avertissement, le blâme, l'exclusion de 6 mois en CDD et d'un an en CDI et le licenciement sans préavis ni indemnité.

Les sanctions d'exclusion et de licenciement requièrent la consultation de la commission consultative paritaire et l'employeur doit informer l'intéressé de son droit à la communication intégrale de son dossier, des documents annexes, et à l'assistance des défenseurs de son choix (articles 36 à 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La Bourse du travail de Paris licencie, le 31 mai 2017, un conseiller en droit du travail. Cet établissement public administratif, qui appartient aux administrations parisiennes, relève du décret sur les contractuels (décrets n° 94-415 du 24 mai 1994 et n° 70-300 du 3 avril 1970).

Recruté en CDI à temps partiel le 1er décembre 2008 pour fournir des consultations gratuites en droit du travail, il exerce parallèlement une activité privée de même nature avec les moyens matériels de la Bourse du travail, méconnaissant son obligation de loyauté, ses prestations payantes portant préjudice aux salariés venus chercher une aide gratuite et aux missions de la Bourse du travail.

Le tribunal judiciaire puis la cour d'appel, le 10 juin 2016, le condamnent à 3 000 € d'amende pour exercice illégal de la profession d'avocat, après sa proposition en octobre 2010 à une salariée ayant bénéficié de ses consultations, de l'accompagner dans des négociations avec son employeur contre une rémunération de 1 080 €.

Même à temps partiel, et à supposer qu'il n'ait pas tenté de prodiguer ces conseils à d'autres salariés, ce manquement, objet d'une condamnation pénale définitive et dont les faits constatés par le juge judiciaire s'imposent à l'employeur, constitue une faute grave justifiant le licenciement, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal administratif.

Un manquement dans la procédure disciplinaire est indemnisé

Cependant, au plan de la procédure, la Bourse du travail omet de l'informer de son droit à la communication de son dossier, méconnaissant une garantie qui entache le licenciement d'illégalité et justifie son annulation.

Les principes de responsabilité garantissent à l'agent irrégulièrement évincé un droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il subit du fait de la mesure. Sont indemnisables les dommages de toute nature avec lesquels l'illégalité présente, compte tenu de son importance et des fautes de l'agent, un lien direct de causalité. Dans son évaluation est retenue la perte de rémunération et des primes dont l'agent avait une chance sérieuse de bénéficier, hors celles qui, par leur nature, leur objet et leurs conditions d'attribution compensent des frais, charges ou contraintes liées à l'exercice effectif des fonctions. Sont déduites les rémunérations nettes et allocations pour perte emploi perçues durant l'éviction.

S'agissant d'une illégalité de forme tenant à l'absence d'accès au dossier, la Bourse du travail estime qu'il convient de tenir compte de la faute du salarié qui justifie son licenciement, dans le principe. Compte tenu d'une éviction effective entre le 31 mai et le 3 octobre 2017, date de réintégration après la suspension prononcée par le juge des référés, et même en tenant compte de la faute de l'agent, la cour confirme l'octroi de 2 827 €.

CAA Paris n° 18PA03344 Bourse du travail du 26 mai 2000.

Une promesse non tenue est une faute

Le président de la communauté de commune engage par détachement, le 1er septembre 2009, un infirmier comme directeur de l'Ehpad pour 2 800 euros nets, devenant 3 000 € après 6 mois s'il donne satisfaction. Faute d'augmentation au terme de son détachement en juin 2014, il réclame 11 600 € (200 euros sur 58 mois).

L'employeur ne conteste pas son engagement, ni l'absence de versement, mais estime que le directeur n'en a pas rempli les conditions. Il a utilisé le véhicule de service et s'est attribué 6 astreintes par mois au lieu de 4, pour, de son propre aveu, rattraper le niveau salarial négocié à son embauche. Pour la cour, ces pratiques révélées en 2014 par le nouveau président, auxquelles il était possible de mettre fin à tout moment, restent sans incidences sur l'engagement pris au recrutement.

Quant à sa manière de servir, les attestations de l'ancien président et de l'ancienne directrice générale indiquent qu'il a donné satisfaction dans ses fonctions. Les fiches d'évaluation de 2010 à 2013 relatent sa compétence et son professionnalisme, son écoute des besoins et sollicitations des résidents, même s'il est invité en 2013 à se perfectionner dans la gestion comptable et financière.

Dans ces conditions, l'engagement d'augmentation devait être mis en œuvre au terme des 6 mois et la cour lui accorde 10 400 € pour la perte subie sur une période de 52 et non de 58 mois, la promesse pouvant être mise en œuvre au plus tard au 6e mois de détachement.

À noter : cette décision s'inscrit dans une jurisprudence constante qui engage la responsabilité de l'employeur pour des promesses non tenues, même irrégulières (voir pour une affectation CE n° 63928 M. X du 27 juillet 1988 et une indemnité irrégulière CE n° 213617 Mme X du 23 mai 2011).

CAA Bordeaux n° 17BX01397 M. E du 18 novembre 2019.

LE RETRAIT D'AGRÈMENT D'UN AGENT DE POLICE MUNICIPALE L'EXPOSE À UN LICENCIEMENT

■ **Les policiers municipaux sont les seuls fonctionnaires dont la perte d'agrément peut entraîner le licenciement. En effet, ces fonctions supposent la détention d'un double agrément du préfet et du procureur, qui peuvent le retirer ou le suspendre après consultation du maire ou du président de l'EPCI, le procureur pouvant le suspendre sans consultation en cas d'urgence** (article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure).

En cas de retrait ou de suspension de l'agrément, l'employeur local, sans y être contraint, peut proposer à l'agent un reclassement dans un autre cadre d'emplois, dans des conditions similaires à celles prévues pour inaptitude physique (hors l'exigence d'une demande de l'agent) (article L. 412-49 du code des communes).

C'est ainsi que le maire radie des cadres un policier municipal le 28 décembre 2016, après un retrait d'agrément par le préfet puis le procureur les 24 octobre et 2 novembre 2016, pour non-respect de certaines consignes du maire, refus de conduire le véhicule à sa disposition, omission de porter l'intégralité de son uniforme, présence non systématique à l'entrée et à la sortie des écoles, attitude et propos irrespectueux envers les administrés, les gendarmes et une collègue. Par son attitude, le policier ne présentait plus les garanties d'honorabilité requise pour occuper les fonctions d'autorité auxquelles il avait été nommé (CAA Lyon

n° 18LY02568 et n° 18LY02569 M. E du 18 juin 2020). Si le code accorde au maire la faculté de rechercher les possibilités de reclassement dans un autre cadre d'emplois de l'agent de police dont l'agrément a été retiré ou suspendu et qui n'a pas fait l'objet de mesures disciplinaires ni d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, elle ne lui octroie pas un droit à être reclassé. Le policier ne saurait donc se prévaloir de ce que la commune n'a pas justifié de l'absence de tout poste vacant qui lui aurait permis d'être reclassé, même si la décision mentionne que l'employeur ne disposait pas d'une telle possibilité de reclassement. Cette situation constitue l'une des rares hypothèses dans lesquelles la recherche de reclassement d'un fonctionnaire qui ne peut plus exercer ses fonctions ne constitue pas une obligation, alors même qu'il ne s'agit pas de discipline ou d'insuffisance professionnelle.

Rappel : le code des relations entre le public et l'administration (article L. 121-1) et la loi du 22 avril 1905 (article 65) obligent le préfet à l'informer les griefs qui lui sont reprochés, qu'il envisage de retirer son agrément, de la possibilité de présenter des observations et de son droit à être assisté d'un conseil. La décision sera motivée.

CAA Lyon n° 18LY02542 M. F du 18 juin 2020.

FORMATION

L'EMPLOYEUR PEUT ABROGER LE FINANCEMENT D'UNE FORMATION DONT LES CONDITIONS NE SONT PLUS REMPLIES

■ **Reprenant un principe jurisprudentiel constant, la loi permet à l'employeur de retirer ou d'abroger (pour l'avenir) une décision créatrice de droits de sa propre initiative, sur demande d'un tiers ou de l'agent pour illégalité, et dans les 4 mois de la prise de la décision.**

Mais une abrogation reste possible sans condition de délai si le maintien de la décision est subordonné à une condition qui n'est plus remplie (CE n° 223041 Mme S du 6 novembre 2002). Sur demande du bénéficiaire, l'employeur peut, sans condition de délai, abroger ou retirer une décision créatrice de droit même légale, si son retrait ou son abrogation n'est pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers, et qu'il la remplace par une décision plus favorable (CE n° 241235 Mme M du 29 octobre 2003 et articles L. 242-1 à 4 du code des relations entre le public et l'administration).

Le département signe une convention avec une école de management permettant à un collaborateur de cabinet de suivre une formation du 24 février 2015 au 31 décembre 2016, pour 24 600 € qu'il accepte de prendre en charge.

Avec les élections cantonales et la fin du mandat du président du conseil départemental, le contrat prend fin et, une fois réglé les frais de formation réclamés par l'école, 3 titres de perception réclament à l'agent 23 160 €.

La formation de 47 jours relève d'un projet de formation personnelle que le département accepte de financer, lui accordant un avantage financier. Mais la décision (créatrice de droits) qui formalise la prise en charge la subordonne à son maintien dans les effectifs départementaux, précisant qu'un départ provoquera l'émission d'un titre de recettes correspondant au montant des frais de formation intervenant après la date de fin de contrat. Faute de précision quant aux motifs de départ, cette clause couvrirait la fin de mandat du président, qui entraîne automatiquement la fin de fonctions du collaborateur de cabinet (article 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987). L'émission des titres de recettes était donc justifiée, peu important le caractère ou non volontaire de la cessation des fonctions.

CAA Versailles n° 18VE04238 M. C du 18 juin 2020.

UNE RÉACTION INSUFFISANTE DEVANT UN HARCÈLEMENT EST UNE FAUTE

■ **L'employeur doit veiller à ce qu'aucun de ses agents ne fasse l'objet d'un harcèlement moral, entendu comme des agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel et, devant une telle situation, lui accorder sa protection** (article 6 quinquies et 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

À retenir : le harcèlement reste néanmoins difficile à appréhender et ce sont plutôt ses effets qui révèlent les agissements qui en sont la cause. Par ailleurs, la protection, introduite en 2002 après une directive communautaire sur l'égalité professionnelle (n° 2000/78/CEE du conseil du 27 novembre 2000), considère le harcèlement comme une forme de discrimination qu'elle introduit simultanément. Le juge demande donc à l'agent qui s'en estime victime de présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Dans son analyse, il tient compte des comportements de la victime déclarée et de l'auteur présumé (dont l'intention de nuire n'est pas nécessaire). Si son comportement est strictement unilatéral ou sa réponse à un comportement sans doute anormal de la victime abusive, le harcèlement sera caractérisé. L'intégralité du préjudice de la victime devra alors être réparée sans tenir compte de son comportement pour atténuer les conséquences du dommage qu'elle a subi (CE n° 321225 Mme M du 11 juillet 2011 et concl.).

Une adjointe administrative de 2e classe, assistante au service documentation, subit, à partir de septembre 2014, injures et humiliations de deux collègues et demande, le 11 mai 2015, le bénéfice de la protection fonctionnelle. Le directeur général lui propose, le 21 mai, une affectation au service des archives, qu'elle refuse puisqu'il va être fusionné avec la documentation. Le 5 juin, après une altercation, elle déclare un accident et bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). À son retour, elle demande sans succès, le 9 mai 2016, une affectation sur un emploi correspondant à ses compétences, des sanctions contre ses collègues, la prise en charge de frais d'avocat dans le cadre d'une plainte pénale, et une indemnisation.

Une faute de l'employeur

Elle dépose en effet une main courante le 26 septembre 2014 pour des menaces et insultes, parfois publiques, de 2 collègues, demande de l'aide à son supérieur devant une situation où elle se sent dégradée et affaiblie, lequel relaie ces comportements en soulignant leur caractère systéma-

tique. La dégradation de sa santé qui en résulte est établie par l'accident, la déclaration évoquant une agression verbale dans un contexte de harcèlement moral de près d'un an.

Pour la cour, cette situation dépasse les tensions conflictuelles épisodiques entre collègues d'un même service et constitue un harcèlement. Si le supérieur précise que les attaques le visent aussi comme d'autres collègues, cela ne modifie pas leur caractère de harcèlement.

En limitant la protection à un changement d'affectation, sans mesures pour empêcher les agresseurs d'agir par un exercice de l'autorité hiérarchique pouvant conduire à leur propre mutation ou à des sanctions, la mairie a engagé sa responsabilité.

Pour autant, le délai de réaction n'a pas été anormalement long, puisqu'à la suite de 2 signalements, les 24 et 26 septembre, la directrice générale adjointe organise une réunion de médiation avec l'ensemble des agents du service 3 jours plus tard, pour mettre un terme au comportement des 2 auteurs des agressions, attaques qui ne reprendront que le 5 mai 2015, générant une demande de protection débouchant sur une proposition de réaffectation. À la suite de son mi-temps thérapeutique, la femme sera réaffectée le 10 mai 2016 au service du « Médiabus ».

La cour lui reconnaît donc un préjudice moral de 2 500 € et retient 1 500 € de frais d'avocat engagés à hauteur de 7 heures au tarif de 180 € hors-taxes. Elle rejette tout complément de frais d'avocat pour une plainte pénale que la femme n'a pas engagée et pour préjudice de carrière, rien n'établissant qu'elle aurait eu une chance sérieuse de réussir le concours au cadre d'emplois de rédacteur sans les attaques de ses collègues, et dans la mesure où elle a par ailleurs pu postuler sur d'autres emplois d'adjoint, notamment de gestionnaire logement.

Rappel : le harcèlement moral constitue aussi une infraction pénale définie dans les mêmes termes que la loi du 13 juillet 1983 et puni de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (article 222-33-2 du code). Par ailleurs, les employeurs publics doivent aujourd'hui mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les alertes des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, et de les orienter vers les autorités compétentes pour les accompagner, les soutenir et les protéger (article 6 quater A de la loi). Relevons enfin que l'absence de harcèlement moral au sens juridique n'exclut pas une imputabilité de la dégradation des conditions de travail au service, dans le cadre d'une maladie professionnelle, que l'agent doit néanmoins établir (et subordonné à un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %).

CAA Versailles n° 17VEo2267 Mme C du 22 juin 2020.

Le premier accord collectif sur le télétravail

Après la signature d'un accord de méthode en mai, la ministre de la Transformation et de la Fonction publique, les employeurs territoriaux (AMF, France-urbaine et Départements de France) et hospitaliers (Fédération hospitalière de France) ont signé, le 13 juillet dernier, avec la CFTD, FO, l'UNSA, la Fédération autonome, la CFE-CGC et la CFTC, un accord sur le télétravail.

Un premier accord opposable

■ Un accord collectif est valide s'il est signé par les organisations syndicales ayant recueilli, à la date de la signature, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier, lors des dernières élections professionnelles au niveau local ou national.

Il peut aujourd'hui comporter des mesures réglementaires (sauf renvoi à un décret en Conseil d'État) ou des engagements d'agir et entre en vigueur le lendemain de sa publication ou à la date postérieure qu'il fixe. Il peut être modifié dans les mêmes conditions que sa conclusion, à l'initiative de l'employeur ou des syndicats signataires représentant la majorité au moins des suffrages exprimés. L'accord à durée indéterminée dont les clauses ne peuvent plus être appliquées peut être dénoncé (avec un préavis d'un mois).

L'employeur peut suspendre un accord pour circonstances exceptionnelles 3 mois, renouvelables une fois, avec un préavis de 15 jours.

C'est dans ce cadre qu'un accord de méthode prévoyait un aboutissement avant l'été et le traitement d'un ensemble de questions induites par le télétravail : définition, sens et place du télétravail, accès, matériels et tiers lieux, articulation avec la qualité de vie, les conditions de travail et la prévention des risques, droit à la déconnexion, impact du télétravail sur le collectif des agents et comme levier d'amélioration des pratiques managériales, impact sur l'égalité professionnelle, la formation et l'accompagnement du collectif de travail, coûts et frais engagés par les agents, prise en compte du handicap, sécurisation, protection et gestion des données personnelles et professionnelles, incidences de cette pratique sur le dialogue social et le droit syndical et, enfin, télétravail contraint en période de crise.

Un mode de travail favorable aux employeurs et aux agents

L'accord du 13 juillet sur le télétravail s'inscrit dans un cadre réglementaire préexistant (décret n° 2016-151 du 11 février 2016) et après un déploiement contraint par la pandémie de Covid-19.

Avec l'aspiration de nombreux agents à exercer une partie de leurs fonctions en télétravail, ce travail distant est appelé à devenir un mode d'organisation professionnelle parmi d'autres. En conséquence, les signa-

taires entendent approfondir l'analyse de ses impacts, en identifier les conditions et en maîtriser les risques pour qu'il trouve sa place au bénéfice des agents, du collectif de salariés et du service public.

Plusieurs sujets sont évoqués : l'éligibilité au télétravail au regard des fonctions exercées (et non des postes occupés), la diversité des modalités selon les employeurs, l'importance d'un dialogue social de proximité sur l'organisation des temps, le maintien du collectif de travail, les droits et obligations de l'employeur et des agents et l'articulation entre présentiel et télétravail (déconnexion, accès aux informations syndicales, participation aux élections, accès à la formation, informations et accès à l'aide sociale pour bénéficier de conditions d'emploi et d'équipements adaptés, entretien professionnel, mesures d'évaluation, reconnaissance des parcours professionnels...).

Selon le protocole, en favorisant le télétravail, l'employeur contribue simultanément à l'attractivité du secteur public (qualité de vie, autonomie des agents, équilibre avec la vie personnelle), à la préservation de l'environnement (par la réduction des déplacements s'il n'engendre pas d'autres consommations énergétiques supérieures) et à un meilleur équilibre entre les territoires (par des tiers-lieux dont la gestion peut être mutualisée).

L'accès au télétravail et les tiers-lieux

Le protocole exige de l'employeur qu'il veille à un dialogue social de proximité préalable et à la transparence des critères retenus pour identifier les activités susceptibles de télétravail, et qu'il fournisse aux agents un accès aux outils numériques.

Le rythme (régulier) d'instruction des demandes doit être défini dans des accords locaux et de manière infra annuelle. Une réponse écrite est donnée à l'agent dans le mois de réception de sa demande ou de la date limite de dépôt si une campagne de recensement est organisée, et à tout moment pour les situations particulières : agent éloigné du travail, femmes enceintes, proches aidants. Les refus opposés à une demande de télétravail (initiale ou en cas de renouvellement) requièrent un entretien préalable et une motivation, l'agent pouvant saisir la commission administrative ou consultative paritaire (CAP ou CCP pour les contractuels).

S'agissant des tiers-lieux, la notion s'entend des espaces partagés de télétravail, notamment publics, se

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

distinguant du domicile de l'agent et des lieux à usage privé depuis lesquels il est autorisé à télétravailler. Ces tiers-lieux doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.

Cette modalité peut être mise en œuvre par une mutualisation de locaux publics ou associatifs de différentes administrations, permettant aux agents une alternative au travail à domicile et le maintien d'un lien social, outre la participation à la dynamisation de certains territoires. L'accord estime cette option particulièrement intéressante pour les agents dont le domicile n'offre pas des conditions optimales de télétravail. Les contraintes de sécurité, de confidentialité et de protection des données seront prises en compte par l'employeur, qui devra informer l'agent des procédures mises en place.

La réflexion sur ces tiers-lieux pouvant permettre de s'engager dans une politique d'équilibre des territoires et réduire l'inégalité entre les femmes et les hommes, leur cartographie sera donc présentée aux instances de dialogue social de proximité et mise à la disposition des agents.

L'accord rappelle que les employeurs prennent en charge les seuls tiers-lieux qu'ils mettent à disposition des agents. Si donc l'un demande à télétravailler depuis un autre tiers-lieu que ceux proposés, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les coûts induits par sa location, même si ce point peut être abordé dans les accords locaux.

Les localisations des lieux de télétravail étant des éléments de l'autorisation transmise à l'employeur, la demande précisera les modalités d'organisation souhaitées et notamment les lieux de télétravail sollicités. Les signataires renvoient à la négociation locale le développement potentiel de tiers-lieux, en tant qu'ils sont le corollaire de la mise en place de cette organisation spécifique du travail.

Les conditions d'emploi, la santé, la sécurité au travail

En dépit de son intérêt pour l'agent (concentration personnelle, efficacité, qualité du travail, conciliation avec la vie personnelle) et l'environnement, le télétravail est source de risques spécifiques (conditions matérielles, ergonomie, durée et charge de travail).

Le protocole appelle donc au renfort du soutien organisationnel pour favoriser la qualité des relations professionnelles, l'accompagnement de l'encadrement et des conditions de travail à domicile, pour prévenir d'éventuels risques psychosociaux.

Les employeurs sont invités à prendre en compte ces éléments dans l'organisation des modalités du collectif de travail et à mettre en place des mesures de prévention s'inspirant, le cas échéant, des recommandations de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). En effet, les employeurs

supportent les mêmes obligations en matière de prévention des risques, que le travail soit réalisé sur site ou à distance, et doivent protéger la santé physique et mentale des agents en télétravail, avec une attention particulière portée aux risques de troubles musculo-squelettiques et à la fatigue oculaire du fait de l'usage d'ordinateurs portables. À ce titre, les risques propres au télétravail doivent figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le plan d'actions de prévention.

À noter : s'agissant des accidents, ils sont imputables au service s'ils ont lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions. Seront reconnus accidents de trajet, ceux intervenus entre le domicile et le lieu de télétravail, entre ce dernier et le service (le cas échéant), ou vers le lieu de restauration habituelle.

Le droit à la déconnexion

Le protocole rappelle que la durée et la charge de travail des agents sont identiques quel que soit leur lieu d'activité, et que s'appliquent les garanties minimales de temps de repos et de travail (décret n° 2000-815 du 25 août 2000), l'employeur fixant, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires du service. En cas d'horaires variables, l'autorisation définira les plages d'appel. De même, les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps, les droits et obligations en matière de temps de travail seront annexés à l'autorisation.

Le protocole recommande une expérimentation et un bilan avec les instances syndicales.

Il consacre le droit des agents à la déconnexion. Il s'entend du droit pour tout agent à n'être pas connecté à un outil numérique professionnel hors du temps de travail, puisqu'il s'agit de garantir le respect des temps de repos et de congés et la vie personnelle des intéressés, son effectivité étant un élément essentiel des conditions de travail et du bon fonctionnement des services. Il suppose des principes, des règles et une sensibilisation des agents au bon usage des outils numériques et à une particulière vigilance.

Le protocole recommande notamment de définir une formation au bon usage de ces outils, d'établir les modalités pratiques de déconnexion, des ajustements de la charge de travail et du temps de travail et des dispositifs d'information et de suivi des agents. Là encore, les travaux de l'ANACT seront utiles.

Selon le protocole, l'employeur doit conduire avec l'agent, lors de son entretien annuel, un échange spécifique sur les conditions de son activité et sa charge de travail, l'enjeu étant de garantir la démarcation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Accord du 13 juillet 2021.

UNE PROLONGATION D'ACTIVITÉ NI RETIRÉE NI ABROGÉE DOIT ÊTRE RETENUE DANS LA PENSION

■ Les fonctionnaires dont la durée des services est inférieure à celle requise pour une pension à taux plein peuvent, à leur limite d'âge, poursuivre leur activité à leur demande, si l'intérêt du service et leur aptitude physique le permettent (article 1-1 de la loi n° 84-634 du 13 septembre 1984). Cette prolongation ne peut pas excéder le nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein, ni 10 trimestres.

Un capitaine de police sollicite, le 22 août 2012, du ministre de l'Intérieur, son maintien en activité au 13 juin 2013, au-delà de 55 ans, sa limite d'âge. Si le ministre accepte jusqu'au 13 décembre 2015, l'intéressé est rétroactivement placé, le 30 avril 2014, en congé de longue durée (CLD) du 23 mars 2013 au 12 décembre 2015. A sa retraite, sa pension lui est concédée au taux de 68,4 % et non de 73,125 %, excluant tout trimestre complémentaire, une décision que confirme le tribunal.

À retenir : en cassation, le rapporteur public rappelle que la caisse de retraite ne peut pas remettre en cause les décisions de l'employeur déterminant les droits à pension de l'agent, y compris illégales. Elle doit en tirer toutes les conséquences en retenant les services effectivement accomplis. Il en est ainsi du maintien irrégulier en activité à l'expiration des droits à maladie alors que le fonctionnaire aurait dû être en disponibilité d'office (CE n° 295013 MA du 17 décembre 2008) ou de l'attribution irrégulière d'un avancement d'échelon ou d'un échelon spécial (CE n° 375123 Mme A du 15 avril 2015).

Le juge ne retient que 2 exceptions, la décision inexistante, qualifiée de nulle et non avenue, et les maintiens illégaux en activité au-delà de la limite d'âge, comme un maintien en activité au-delà du nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein, puisqu'il méconnaît les termes de la loi (CE n° 316613 Caisse des dépôts et consignations du 19 novembre 2010).

C'est dans le cadre de cette jurisprudence que le tribunal estime que la méconnaissance de l'exigence d'aptitude physique ne permettait pas au policier de bénéficier d'une dérogation à sa limite d'âge.

L'absence de retrait ou d'abrogation est sanctionnée

Sans doute l'aptitude physique est-elle une condition de maintien en activité et l'inaptitude peut résulter d'un congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée, le Conseil d'État rappelant qu'à l'État (comme dans les collectivités), le bénéficiaire d'un CLM ou d'un CLD ne peut reprendre à son expiration que s'il est reconnu apte par un médecin spécialiste agréé et sur avis favorable du comité médical (art. 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Si cette inaptitude avait été établie à la date de maintien en activité, le tribunal aurait régulièrement pu en refuser la prise en compte dans les droits à pension.

Mais, dans l'affaire, le capitaine n'est pas encore en CLD et, comme le souligne le rapporteur, rien dans le dossier ne permet de douter de son aptitude physique. Un placement en CLD un an plus tard (par une autre autorité administrative) ne saurait rendre illégale une décision antérieure, créatrice de droits pour l'agent tant qu'elle n'est pas retirée ou abrogée. En outre, le rapporteur s'interroge sur la légalité même de la rétroactivité du CLD, que le juge admet « dans la stricte mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent ou procéder à la régularisation de sa situation » (CE n° 318712 Melle A du 14 juin 2010).

Aussi, comme il y est invité, le Conseil d'État n'estime pas qu'un placement rétroactif en CLD ait rendu rétroactivement illégal le maintien en activité.

Sans doute l'exigence d'aptitude physique peut-elle conduire l'employeur à abroger la décision de maintien en activité d'un agent en congé de longue maladie ou de longue durée, puisque la condition d'aptitude physique n'est plus remplie, et même à retirer sa décision dans un délai de 4 mois lorsque cette condition d'aptitude n'est pas remplie dès le début de la période de prolongation d'activité.

À retenir : en revanche, en l'absence de retrait ou d'abrogation de sa décision, la caisse de retraite ne pouvait se fonder sur le seul placement de l'intéressé en longue maladie ou longue durée pour refuser de prendre en compte la prolongation d'activité au titre de la constitution et de la liquidation des droits à pension. En estimant le contraire, le tribunal commet une erreur de droit.

CE n° 423639 M. B du 20 septembre 2019.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionssorman.com

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Rénover le dialogue social en renforçant la négociation collective

Le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 définit les modalités d'application des nouvelles dispositions relatives à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Outils majeurs contribuant au bien être des agents publics mais aussi à la performance des services, ces accords collectifs concernent 14 domaines identifiés, qui peuvent, pour chacun d'eux, être débattus au niveau local :

1. les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
2. le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail, ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
3. l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
4. la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement, et de la responsabilité sociale des organisations ;
5. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6. la promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité, et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
7. l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
8. le déroulement des carrières et la promotion professionnelle ;
9. l'apprentissage ;
10. la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie ;
11. l'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
12. l'action sociale ;
13. la protection sociale complémentaire ;
14. l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

VEILLER À LA BONNE TENUE DES DOSSIERS INDIVIDUELS DES FONCTIONNAIRES

Le dossier individuel des fonctionnaires constitue la « colonne vertébrale » de la carrière de tout agent public, notamment au titre de l'avancement de grade et donc de l'évolution professionnelle. Or, nombre de fonctionnaires demeurent insatisfaits de la gestion de leur dossier individuel. Il arrive même que des fonctionnaires ne parviennent pas à consulter leur dossier.

Il appartient en conséquence aux services RH de veiller à la bonne tenue des dossiers individuels et de permettre à chaque agent d'accéder à celui-ci comme cela est prescrit par la loi (article 18 de la loi du 13 juillet 1983) :

- Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel.
- L'agent n'est pas tenu de motiver sa demande.
- Pour assurer une traçabilité de la demande et le respect de la voie hiérarchique, l'agent qui souhaite consulter son dossier individuel doit en faire la demande par écrit à son supérieur hiérarchique.
- Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.
- La pratique veut que l'administration, pour des raisons d'organisation et de bon fonctionnement des services, propose au demandeur un rendez-vous afin de consulter son dossier individuel.
- L'administration est tenue de répondre à une demande d'accès à un document administratif dans le délai d'un mois. Au-delà, l'absence de réponse équivaut à un refus. Au jour de la notification du refus ou de l'expiration du délai d'un mois, le demandeur peut saisir la commission d'accès aux documents administratifs (CADA).
- L'agent peut déférer son refus au juge administratif.
- L'accès aux documents administratifs s'exerce, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration :
 - o par consultation gratuite sur place ;
 - o par courrier électronique ;
 - o par la délivrance d'une copie sur un support identique à celui utilisé par l'administration, ou compatible avec celui-ci, et aux frais du demandeur, sans que ces frais puissent excéder le coût de cette reproduction et de l'envoi du document. Les frais autres que le coût de l'envoi postal ne peuvent pas excéder des montants définis par l'arrêté du 1er octobre 2001, à savoir, dans le cas de copies réalisées sur support papier, 0,18 € par page de format A4.

Tickets-restaurant : le plafond est prolongé jusqu'au 28 février 2022

Le plafond de paiement des titres-restaurant 2021 reste à 38 € par jour (au lieu de 19 €) y compris le week-end et les jours fériés. Les tickets peuvent également être utilisés pour le « click and collect » ou pour les livraisons de plats vendus par ces établissements.

Le plafond reste à 19 € par jour en supermarché ou magasin alimentaire.

Attention : les tickets-restaurant 2020 ne seront plus utilisables après le 31 août 2021. Il est possible d'échanger gratuitement des tickets-restaurant de 2020 non utilisés en les rendant à son employeur pour obtenir des titres-restaurant 2021 valables jusqu'à fin février 2022.

« Accélérateur de performance » : un outil pour améliorer les services publics

La Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) accompagne les administrations dans l'optimisation de leurs processus et de leurs organisations, la dématérialisation et l'automatisation. Les objectifs : développer la satisfaction des usagers, réduire les délais de traitement, améliorer les conditions de travail, fluidifier la gestion...

Mis en place en 2019 un "accélérateur de performance" (équipe d'experts rattachée à la DITP) s'adresse à toutes les administrations de l'État, et plus particulièrement à celles qui traitent de forts volumes de dossiers en front ou back-office. L'équipe de l'accélérateur identifie les leviers pour optimiser une démarche ou un processus. L'objectif : aider l'administration à être plus efficace ou à faire face à une activité en forte croissance.

A quand une structure similaire dédiée aux collectivités territoriales ?

(Source : www.modernisation.gouv.fr/lof-fre-daccompagnement-de-la-ditp/efficacite-operationnelle).

GIPA : les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité au titre de l'année 2021

Un arrêté du 23 juillet 2021 fixe 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 (GIPA).

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 sont les suivants :

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

(JORF n° 0186 du 12 août 2021 - NOR:TFPF2108105A).

Covid-19 : pas de pass sanitaire pour les épreuves de concours et d'examens de la fonction publique

Les épreuves de concours ou d'examens de la fonction publique, quel que soit le nombre de participants, ne font pas partie des activités pour lesquelles la présentation d'un document justifiant de la situation au regard de la Covid-19 est requise pour l'accès à certains établissements ou lieux recevant du public (information actualisée le 9 août 2021). L'accueil des participants (candidats, membres de jury, parties prenantes à l'organisation matérielle) ne peut donc pas être subordonné à la présentation d'un pass sanitaire, dès lors que les examens et concours de la fonction publique n'entrent pas dans le champ d'application dudit pass sanitaire tel que défini par la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Mesures relatives au port du masque

Les candidats, tout comme l'ensemble des autres participants à un examen ou à un concours, sont assujettis à l'obligation de port du masque dans certains ERP, y compris lorsqu'ils sont assis, sous réserve des dérogations possibles pour les personnes en situation de handicap.

(Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 - Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021).

Les droits à la formation des agents dits « vulnérables » sont renforcés

Afin de répondre aux difficultés particulières que rencontrent les agents publics les moins qualifiés (qui sont principalement représentés dans la catégorie C), les plus exposés aux risques d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap, une ordonnance du 26 mai 2021 définit de nouveaux droits à la formation, favorables à l'évolution professionnelle comme personnelle. Ce nouveau dispositif législatif, dont les modalités d'application seront précisées par décret en Conseil d'Etat, concerne plus particulièrement le fonctionnaire qui n'a pas atteint un niveau de formation suffisant ainsi que le fonctionnaire pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle.

Concrètement, ces nouvelles mesures permettront au fonctionnaire concerné :

- de disposer d'un accès prioritaire à des actions de formation et à un accompagnement personnalisé ;
 - de bénéficier, lorsque lui est accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée ;
 - de pouvoir bénéficier, lorsqu'il sollicite 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 adaptées ;
 - de pouvoir bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier, d'un commun accord avec l'administration, la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an lui 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, ou dans le secteur privé.
- (Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021).