



# LE MAG RH



**Focus du mois :**  
**Temps de travail et garanties minimales**

Journal Mensuel  
Septembre 2021, Numéro 35

Au sommaire :

- Actualités statutaires .....2-3
- Jurisprudences ..... 4
- Question écrite ..... 4
- Focus ..... 5
- FAQ ..... 6
- Votre CDG & Vous..... 7



## Congés familiaux : Un décret détermine les modalités d'attribution et d'utilisation

Pour mémoire, l'article 11 de l'Ordonnance « Santé-Famille » du 25 novembre 2020 a modifié la rédaction de l'article 57 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 afin de rendre plus lisibles les congés liés à la parentalité en harmonisant le régime de chaque congé avec les règles du secteur privé. Un décret en Conseil d'Etat était attendu pour définir les conditions d'attribution de ces congés au sein de la fonction publique territoriale.

C'est l'objet du [décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#), paru au Journal Officiel du 30 juin 2021, **qui détermine les conditions d'attribution et d'utilisation des congés suivants** :

- Congé de maternité,
- Congé de naissance,
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- Congé d'adoption,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le décret précise également **les délais et modalités de mise en œuvre de ces divers congés**.

Enfin, le décret étend aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public le bénéfice des congés précités dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires titulaires.

**Les mesures de ce décret sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021**, à l'exception du délai de présentation de la demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article 13 et les dispositions de l'article 14 du présent décret qui sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

➤ [Décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)

## Chômage : Augmentation de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE)

Les allocations d'assurance chômage versées aux demandeurs d'emploi augmentent de 6 % depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Cette revalorisation a été décidée par le Conseil d'administration de l'Unédic lors de sa réunion du 29 juin 2021.

Le montant minimum de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) passe ainsi à 29,56 euros par jour (*contre 29,38 euros auparavant*)

➤ [Communiqué de presse de l'Unédic](#)

## Négociation collective : un décret vient préciser les modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique

Le [décret n°2021-904 du 7 juillet 2021](#) fixe les modalités d'application des [nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction issue de l'[ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021](#) relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Ce décret définit les modalités de négociation des accords, notamment s'agissant de la demande à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance.

Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés, suspendus et dénoncés.

➤ [Décret n°2021-904 du 7 juillet 2021](#)

## Télétravail : Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Après plusieurs mois de travail et de négociations, le premier accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 à l'unanimité, par la ministre Amélie de Montchalin, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, et les employeurs territoriaux et hospitaliers.

Il donne désormais un cadre clair à toutes les administrations, qui vont pouvoir s'appuyer sur ces nouvelles règles et ce socle commun aux trois versants de la fonction publique pour, à leur tour, engager des négociations locales et décliner cet accord à leur niveau.

Ce dialogue social de proximité devra être engagé d'ici le 31 décembre 2021.

Parmi les avancées majeures à souligner :

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

## Télétravail : Mise en œuvre du « forfait télétravail »

Dans le prolongement de cet accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, le [décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#) crée un « **forfait télétravail** » visant à indemniser le télétravail dans la Fonction Publique d'État, la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique Territoriale.

Ce « forfait télétravail » peut être versé aux **agents publics** et aux **apprentis** exerçant leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Le versement est trimestriel.

Le « forfait télétravail » peut également être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

L'[arrêté du 26 août 2021, pris pour application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021](#), fixe le montant journalier du « forfait télétravail » à **2,5€ par journée** de télétravail effectuée dans la **limite de 220€ par an**.

Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité territoriale. Le décret entre en vigueur le **1<sup>er</sup> septembre 2021**. Cependant, par dérogation, le premier versement du « forfait télétravail » pour les journées de télétravail effectuées entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022.



*Dans la Fonction Publique Territoriale, le versement du « forfait télétravail » n'est **pas obligatoire** contrairement à la Fonction Publique d'État et la Fonction Publique Hospitalière.*

*Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent **délibérer** après avis du Comité Technique pour le mettre en place.*

➤ [Décret n°2021-1123 du 26 août 2021](#)





## Covid-19 : publication de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire

Suite à la décision du Conseil Constitutionnel n° 2021-824 DC du 5 août 2021, la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire est parue.

Compte tenu de la dégradation de la situation sanitaire, le cadre juridique actuel de sortie de l'état d'urgence sanitaire est prolongé jusqu'au 15 novembre 2021 (au lieu du 30 septembre 2021, initialement fixé par la loi n°2021-689 du 31 mai 2021).

Plusieurs nouvelles mesures sont inscrites au sein de la loi du 5 août 2021 :

- **L'exigence de présentation du passe sanitaire est étendue** et prolongée jusqu'au 15 novembre 2021 ;
- La loi liste les personnels soumis à **l'obligation vaccinale (article 12)** ;
- L'article 17 de la loi prévoit **le bénéfice d'autorisations spéciales d'absence** pour les agents se rendant à un rendez-vous médical lié à la vaccination, ainsi que ceux accompagnant un mineur ou un majeur protégé, dont ils ont la charge, à un rendez-vous médical lié à la vaccination ;
- Cette loi prolonge **la suspension du dispositif de jour de carence** en cas d'infection par le Covid-19 instauré par la loi de finances du 30 décembre 2017, jusqu'au 31 décembre 2021 (au lieu du 30 septembre 2021 initialement prévu par la loi n°2021-689 du 31 mai 2021).

Par ailleurs, un décret et un arrêté, en date du 7 août 2021, apportent respectivement des précisions quant à la mise en œuvre du passe sanitaire ainsi que la supervision des autotests.

- [Loi n°2021-1040 du 5 août 2021](#)
- [Décret n°2021-1059 du 7 août 2021](#)
- [Arrêté du 7 août 2021](#)

## Laïcité : Loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République

Publiée au Journal Officiel du 25 août 2021, la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a pour objectif de lutter contre le séparatisme et les atteintes à la citoyenneté.

La Fonction publique n'échappe pas à ce renforcement de la laïcité et de la neutralité, et ce, sur plusieurs points.

L'article 3 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 crée un article 28 ter dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Cet article dispose que désormais les collectivités territoriales et leurs établissements publics, à l'instar des administrations de l'Etat, **devront désigner un référent laïcité**.

Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

En conséquence, les Centres de gestion se voient chargés d'une nouvelle mission obligatoire, puisqu'ils seront désormais tenus de désigner un référent laïcité dans le cadre des missions gérées en commun à un niveau au moins régional.



*Un décret en Conseil d'Etat devra être promulgué pour prévoir les missions, ainsi que les modalités et critères de désignation du référent laïcité.*

De plus, le législateur instaure **l'obligation pour les policiers municipaux de prêter serment** préalablement à leurs prises de fonctions. Ils déclarent « *solennellement servir avec dignité et loyauté la République, ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité et sa Constitution* » (article 2 de la loi du 24 août 2021).

Enfin, la loi rend obligatoire **la formation de tous les agents publics au principe de laïcité (article 3 I 1° de la loi du 24 août 2021)**.



*Des propositions sur le suivi de la formation au principe de laïcité des agents publics ont été mis en avant au sein d'un **rapport** diffusé en mai 2021, mais des clarifications sont attendues afin de structurer une offre de formation pour tous les agents publics.*

- [Loi n°2021-1109 du 24 août 2021](#)

## Formation : Création d'un congé spécifique pour les agents publics encadrants des volontaires du service national universel

Une ordonnance en date du 8 septembre 2021 précise les conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel.

Jusqu'à présent recruté sur la base d'un contrat d'engagement éducatif (*contrat de droit privé*), les encadrants agents publics bénéficient d'un **congé avec traitement** pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

Accordé aux fonctionnaires territoriaux ainsi qu'aux agents contractuels de droit public sous réserve des nécessités de service, **ce congé est d'une durée inférieure ou égale à 60 jours sur une période 12 mois consécutifs**.

À noter que l'ordonnance fixe également un principe d'honorabilité auxquelles les encadrants du service national universel sont tenus de satisfaire puisqu'ils ne pourront participer à la préparation et à l'encadrement des séjours de cohésion du service national universel qu'en l'absence de condamnation définitive pour crime ou délit mentionnés à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles.

- [Ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021](#)

## Covid-19 : De nouvelles règles de gestion des agents publics vulnérables à compter du 27 septembre 2021

Suite à la publication du décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021, la DGAFP et la DGCL sont venues préciser les modalités de prise en charge des agents publics reconnus vulnérables à la Covid-19 à compter du 27 septembre 2021.

L'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 septembre 2021 liste les agents qualifiés de « vulnérables ». Il distingue deux catégories d'agents considérés comme « vulnérables » et prévoit les modalités de prise en charge, à savoir :

- les agents « non-sévèrement immunodéprimés », qui ne sont placés en ASA que s'ils ne peuvent pas télétravailler, ou si aucun aménagement renforcé de leur poste de travail n'est susceptible d'être satisfait.
- les agents « sévèrement immunodéprimés », qui doivent être placés en ASA, à défaut de pouvoir télétravailler.

- [Décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021](#)
- [Circulaire du 9 septembre 2021 - DGCL](#)
- [Circulaire du 9 septembre 2021 - DGAFP](#)

**Discipline : Sanction proportionnée d'un agent ayant contesté publiquement sa rémunération**

A l'issue du spectacle de fin d'année au sein d'un conservatoire, un agent a pris la parole afin de s'adresser au public, composé notamment de parents d'élèves, du DGS de la commune, d'un membre du cabinet du maire et de quatre conseillers et adjoints municipaux. Il a alors fait état du montant de sa rémunération en indiquant que celui-ci était insuffisant au regard de ses compétences.

La commune lui a infligé une sanction d'expulsion temporaire de six mois, au motif que **l'intéressé avait manqué à son obligation de réserve et d'obéissance hiérarchique**, d'autant que le directeur du conservatoire, informé de son intention de prendre la parole, **lui avait donné l'ordre de s'abstenir d'agir de la sorte**.

Les juges ont estimé que de tels propos, qui méconnaissent l'obligation de réserve qui s'impose à tout agent public, **ont ainsi nui au bon fonctionnement du conservatoire et entaché son image ainsi que celle de la commune**.

➤ [CAA Douai, 24 juin 2021, n°20DA00704](#)

**Temps de travail : Les horaires de travail peuvent varier à l'intérieur des bornes horaires minimales et maximales quotidiennes**

« *Lorsqu'elle décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents de l'un de ses services, une collectivité territoriale est soumise à l'obligation de respecter les durées maximales et minimales du temps de travail et de repos figurant aux articles 1er et 3 du décret du 25 août 2000, mais n'est pas tenue de définir, de manière uniforme, à l'intérieur de ces limites, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux qui exercent les mêmes fonctions. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que soient élaborés, dans le cadre des cycles de travail, des plannings individuels mensuels fixant les horaires des agents, ni à ce que soient déterminées des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier.* »

En l'espèce, il était contesté le règlement intérieur du service d'aide à domicile d'un CCAS en tant qu'il ne détermine pas l'organisation du travail pour l'ensemble des agents autour de plannings identiques chaque semaine.

Pour le Conseil d'Etat, lorsque la collectivité décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents publics, elle doit nécessairement respecter les durées maximales et minimales du temps de travail et de repos. Néanmoins, les juges précisent que **la collectivité n'a pas l'obligation de définir, de manière uniforme, à l'intérieur de ces limites le temps de travail des agents du service**.

➤ [CE, 21 juin 2021, n°437768](#)

**Covid-19 : censure en référé d'une note de service imposant la présentation d'un passe sanitaire aux agents d'une commune et du CCAS**

La mise en œuvre d'une note de service en date du 31 août 2021 a conduit l'autorité territoriale d'une commune à **solliciter auprès de ses agents et des agents du CCAS, conformément à ce qu'impliquent les termes de ce document, des informations concernant leur éventuelle vaccination ou leur situation au regard de la contamination par la Covid-19**.

En effet, ladite note de service **subordonnait à la production par les agents d'un « passe sanitaire » ou d'autres documents l'accès à l'ensemble des bâtiments de la commune et du CCAS**, sous peine de suspension de fonctions à défaut de régularisation de leur situation.

Les juges estiment que le maire a porté **une atteinte grave et manifestement illégale au droit des intéressés au respect de leur vie privée et à leur droit au travail**. En effet, aucun des agents n'était concerné par la présentation d'un passe sanitaire dans le cadre de ses fonctions, puisque ne les exerçant pas dans un des lieux visés par **l'article 47-1 du décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021** modifié.

➤ [TA Nîmes, 9 septembre 2021, n°2102866](#)

**Départ à la retraite différé d'un fonctionnaire territorial**

**Question :**

**Un fonctionnaire territorial ayant déclaré auprès de sa collectivité de rattachement sa volonté de partir à la retraite peut-il changer d'avis et différer d'un an son départ ? Quid du recrutement par la collectivité d'un remplaçant ?**

**Réponse :**

En vertu de l'article 2 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), les fonctionnaires territoriaux peuvent prétendre à pension après avoir été radiés des cadres soit sur leur demande, soit d'office. L'admission à la retraite d'office est prononcée lorsque le fonctionnaire a atteint la limite d'âge qui lui est applicable.

Aux termes de l'article 92 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de la limite d'âge de son emploi, sous réserve des exceptions prévues par les textes. Le fonctionnaire qui souhaite faire valoir ses droits à retraite doit respecter les formalités prévues par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, l'attribution d'une pension étant subordonnée à la présentation d'une demande adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations.

En application de l'article 2 du même décret, l'admission à la retraite d'un fonctionnaire territorial est prononcée, après avis de la CNRACL, par l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination. **Il en résulte qu'un fonctionnaire peut décider de différer son départ en retraite dès lors que son admission à la retraite n'a pas été prononcée et qu'il n'est pas atteint par la limite d'âge**.

Toutefois, **une demande tardive de report de départ en retraite pourrait rendre difficile le maintien d'un agent sur son poste**. Il est donc dans l'intérêt de l'agent de faire part le plus rapidement possible de sa volonté de différer sa demande de pension.

Il est également de jurisprudence constante que **lorsque la mise à la retraite a été prononcée, pour un motif distinct de la limite d'âge, une telle mesure peut, sur demande de l'intéressé, être retirée par l'autorité administrative compétente à laquelle il appartient d'apprécier, en fonction de l'intérêt du service, s'il y a lieu de reporter sa date d'effet** (CE, 20 juillet 1988, n°58579) ; toutefois, l'auteur de la décision n'est, dans ce cas, pas tenu de prononcer le retrait sollicité (CAA Bordeaux du 7 décembre 2015, n°13BX02610 ; CAA Marseille, 15 juillet 2020, n°19MA02436).

**Il en va de même lorsque l'agent a été remplacé dans les fonctions qu'il exerçait au moment où il a été radié des cadres, un tel retrait pouvant porter atteinte aux droits des tiers** (CAA Paris, 17 décembre 1998, n°97PA02849).

**Réponse écrite n°20819 publiée au JO du Sénat, 20/05/2021**



## Temps de travail et garanties minimales

L'article 7-1 de la [loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

Toutefois, ce pouvoir s'exerce dans les limites applicables aux agents de l'Etat.

En effet, les règles relatives au temps de travail dans la Fonction publique territoriale sont précisées par le décret n°2000-815 du 15 août 2000 ; texte propre à la Fonction publique d'Etat.

### La durée légale du travail

La durée du travail effectif est définie par l'article 2 du [décret n°2000-815 du 25 août 2000](#).



La notion de « **durée du travail effectif** » est définie comme correspondant au temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir se livrer à des occupations personnelles.

Le temps de travail effectif s'appuie en conséquence sur trois critères :

- être à la disposition de l'employeur ;
- se conformer à ses directives ;
- ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

**Sont notamment assimilés à du temps de travail effectif :**

- les temps de permanence ;
- les temps de service de garde effectués par un veilleur de nuit ;
- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte ;
- les absences liées à l'exercice du droit syndical ;
- le temps de trajet entre deux lieux de travail.



**Ne sont pas en revanche du temps de travail effectif :**

- les périodes d'astreinte ([décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art.5](#)) ;
- les temps de trajet domicile / travail ;
- le temps qu'un agent territorial, tenu de porter un vêtement de travail, consacre à l'habillage et au déshabillage, même quand celui-ci est effectué sur le lieu de travail.

### La durée annuelle du travail

La base légale de temps de travail est de **1607 heures par semaine, soit 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet.**

Le décompte des 1 607 heures s'établit comme suit : [(52 semaines – 5 semaines de congés – 8 jours fériés) x 35 heures] + 7 heures au titre de la journée de solidarité.

**Ne sont pas considérés comme du travail effectif**, les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine.

Les 2 jours de congés annuels supplémentaires (dits "jours de fractionnement") qui peuvent, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans ces 1607 heures, et viennent ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.

Par dérogation aux 1607 heures par an, les collectivités bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

**L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires aux 1607 heures en accordant un délai d'une année à compter du renouvellement des assemblées délibérantes pour définir de nouveaux cycles de travail conformes à la durée réglementaire.**

Ces nouvelles règles entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier suivant leur définition, soit :

- ❖ **au 1<sup>er</sup> janvier 2022** pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés ;
- ❖ **au 1<sup>er</sup> janvier 2023** pour les départements et les régions, leurs groupements et les établissements publics rattachés.

### Les garanties minimales

La directive européenne n°93/104/CE du Conseil de l'Union Européenne du 23 novembre 1993, modifiée par une directive de 2003, fixe les garanties minimales relatives au temps de travail. Ces garanties sont transposées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

#### Durée maximale de travail hebdomadaire

La durée maximale de travail hebdomadaire est de **48 heures maximum, heures supplémentaires comprises.**

Cette durée maximale est de **44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.**

#### Durée maximale de travail quotidien

Un agent ne doit **pas travailler plus de 10 heures par jour.**

**L'amplitude maximale d'une journée de travail est de 12 heures.**

#### Repos minimal quotidien et hebdomadaire

La durée de **repos quotidien** est au **minimum de 11 heures.**

La durée de **repos hebdomadaire** est au **minimum de 35 heures** et elle comprend, en principe, le dimanche.



*20 minutes de pause doivent être respectées, dans une période de 6 heures de travail effectif en continu.*

#### Le travail de nuit

Le travail de nuit comprend **au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures.**

#### Les dérogations aux garanties minimales

Il ne peut être dérogé à ces garanties minimales que dans les cas et conditions ci-après :

- lorsque **l'objet même du service public en cause l'exige en permanence**, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le cas échéant, du comité technique et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ; qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés (aucun décret en ce sens n'existe toutefois pour la fonction publique territoriale) ;
- lorsque **des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée**, par décision de l'autorité territoriale, qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

#### Les dérogations à la durée du temps de travail

L'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 prévoit que la durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures par l'organe délibérant, après consultation du comité technique, **lorsque les missions et les cycles de travail afférents imposent des sujétions particulières**, et notamment :

- travail de nuit ;
- travail le dimanche ;
- travail en horaires décalés ;
- travail en équipes ;
- modulation importante du cycle de travail ;
- travaux pénibles ou dangereux.





? **Un fonctionnaire en disponibilité peut-il être réintégré par une autre collectivité en cas de mutation ?**

Réponse : **OUI**

Lorsque l'agent en disponibilité souhaite être recruté par voie de mutation par une autre collectivité, la collectivité d'accueil est tenue de réintégrer l'agent directement, après information à la collectivité d'origine qui radie l'agent de ses effectifs (QE n° 7522, JO Sénat du 5 avril 1990 ; QE n° 08719, JO Sénat du 3 octobre 2019).

? **Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont-ils indéfiniment inscrits au dossier de l'agent ?**

Réponse : **NON**

Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions **sont effacés automatiquement du dossier de l'agent au bout de trois ans**, à condition qu'aucune autre sanction ne soit intervenue pendant cette période (article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

? **Est-ce qu'une décision envoyée par courrier recommandé avec accusé de réception et non réceptionnée par l'agent est-elle considérée comme notifiée ?**

Réponse : **OUI**

En cas de retour à l'administration, au terme du délai de mise en instance, du pli recommandé contenant un courrier, **la notification est réputée avoir été régulièrement accomplie à la date à laquelle ce pli a été présenté à l'adresse de l'intéressé**, dès lors du moins qu'il résulte soit de mentions précises, claires et concordantes portées sur l'enveloppe, soit, à défaut, d'une attestation du service postal ou d'autres éléments de preuve, que le préposé a, conformément à la réglementation en vigueur, déposé un avis d'instance informant le destinataire que le pli était à sa disposition au bureau de poste (CAA Paris 19PA02072 du 13 mai 2020)

? **Les agents des CCAS se déplaçant au sein de leur résidence administrative avec leur véhicule personnel peuvent-ils bénéficier du remboursement des frais kilométriques ?**

Réponse : **NON**

Les agents territoriaux peuvent prétendre à la prise en charge des frais de déplacement, lorsqu'ils ont été engagés à l'occasion d'un déplacement temporaire (décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 et décret n°2006-781 du 3 juillet 2006).

La prise en charge constitue un droit dès lors que les conditions requises par ces textes sont remplies. Une délibération doit cependant définir certaines modalités du remboursement, lorsque les dispositions réglementaires le prévoient.

Lorsqu'un agent en service se déplace, pour l'exécution du service, **hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, il est considéré comme étant en mission**. S'il utilise son véhicule personnel, il peut bénéficier d'un remboursement sur la base des indemnités kilométriques.

Cependant, **l'agent doit se déplacer hors de sa résidence administrative, c'est-à-dire en-dehors du territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, son service d'affectation**.

**Si l'agent se déplace à l'intérieur de sa résidence administrative et donc de la commune où il est affecté, il n'est pas considéré comme étant en mission et ne peut donc pas bénéficier du remboursement sur la base des frais kilométriques en cas d'utilisation de son véhicule personnel.**

*NB : Les déplacements effectués par les agents à l'intérieur du territoire de la commune de la résidence administrative peuvent donner lieu au **versement d'une indemnité forfaitaire annuelle, sous réserve d'une décision de l'assemblée délibérante, dans la limite du montant défini par arrêté ministériel (soit 615 € par an depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, contre 210 € auparavant), s'il est établi que ces agents exercent des fonctions essentiellement itinérantes.***

## CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 15/11/2021

(date limite de réception des dossiers : le 15/10/2021)

## Commission Administrative Paritaire / Commission Consultative Paritaire

Le 07/12/2021

(date limite de réception des dossiers : le 05/11/2021)

## Comité Médical

Le 14/10/2021

## Commission de Réforme

Le 04/11/2021

(date limite de réception des dossiers : le 14/10/2021)

## Informations

### SALON DES MAIRES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'ACTION PUBLIQUE



Le CDG 16 était présent les 15-16 septembre dernier à l'espace Carat



La plaquette complète présentant nos missions et nos services peut être envoyée à votre collectivité sur demande à effectuer par mail à l'adresse suivante : [cdg16@cdg16.fr](mailto:cdg16@cdg16.fr) ou [téléchargée](#).

### RÉORGANISATION DES SERVICES DU CDG 16

Attention, depuis le **1<sup>er</sup> juillet 2021**, pour simplifier nos échanges, un seul interlocuteur (organisé avec deux agents en binôme) est à contacter pour obtenir toute information statutaire (réglementation, instances, retraite...). Retrouver sur le document ci-joint, toutes nos coordonnées.

### RÉUNION D'INFORMATION STATUTAIRE



La prochaine réunion d'information sur l'actualité statutaire vous est proposée à la salle des fêtes de Vindelle le **Judi 21 octobre 2021 à partir de 9 heures 30.**

Pour vous inscrire, il vous suffit de cliquer sur le lien suivant :

[Formulaire d'inscription](#)

### LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (R.S.U.) SE POURSUIT



#### Délai reporté au 29 octobre 2021

Cette enquête **obligatoire**, vous permet d'obtenir des synthèses et d'élaborer vos lignes directrices de gestion, à partir de l'outil mis en place par l'observatoire de la Nouvelle Aquitaine, ou d'utiliser l'outil GPEEC.

### L'OUTIL GPEEC POUR ALLER PLUS LOIN

Ce nouvel outil permet l'édition de trois éditions automatisées (une analyse globale «statistique» de la collectivité, une analyse agent par agent et une analyse par métier) et de s'inscrire ainsi dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Ce module se pré-remplit à partir des éléments issus de la déclaration dématérialisée des données sociales (N4DS/DSN), de la saisie GPEEC dans le cadre du RSU ou bien d'une saisie manuelle.

Renseignement complémentaires et contacts en cliquant sur le lien suivant : [L'outil GPEEC](#)

## NOTES JURIDIQUES

Durant l'été, plusieurs notes ont été créées / mises à jour :

- [Le télétravail dans la Fonction Publique](#)
- [L'obligation vaccinale](#)
- [Le «Passe sanitaire»](#)
- [L'ordonnance «Négociation Collective»](#)
- [L'ordonnance «Santé famille»](#)
- [Les congés de maternité et liés aux charges parentales](#)
- [L'indemnité de fin de contrat](#)
- [La journée de carence](#)
- [Le supplément familial de traitement](#)
- [Les frais de déplacement temporaire](#)
- [Le compte épargne temps](#)

Retrouvez également les fiches carrières sur notre site internet Menu RESSOURCES / [Le déroulement de carrière](#)

### EN AVANT PREMIÈRE : LE PROJET DU NOUVEAU CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le cadre de la loi sur la fonction publique, le Gouvernement est autorisé, dans un délai de 24 mois, à procéder par voie d'ordonnance à **l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique** afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

Vous trouverez, pour information, le projet de Code général de la fonction publique soumis à l'avis du Conseil National d'Évaluation des Normes (CNEN), le 9 septembre dernier.

Le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) l'examinera, le 30 septembre prochain. Le projet d'ordonnance sera ensuite examiné par le Conseil d'État cet automne. Sa présentation en Conseil des Ministres est quant à elle prévue pour le 24 novembre prochain.

### PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Plusieurs demi-journées à destination des assistants de prévention, élus... en partenariat avec la MNT ou SOFAXIS vous sont proposées :

Le lundi 18 octobre 2021 au Centre de Gestion :

- [Sensibilisation au risque de chute en hauteur](#)

Le mercredi 17 novembre 2021 :

A la salle des distilleries sur le site de Plaisance de Barbezieux :

- [Sensibilisation à la gestion de la prévention au sein des collectivités de 9 heures à 12 heures](#)

A la salle polyvalente de la Canopée à RUFFEC

- [Sensibilisation à la gestion de la prévention au sein des collectivités de 13 heures 30 à 16 heures 30](#)

Le mardi 30 novembre 2021 :

A la salle Justice de la paix, Place du marché des eaux de vie à Rouillac

- [Sensibilisation à la prévention et à la gestion des addictions de 9 heures à 12 heures](#)

A la Mairie de La Rochefouchaud

- [Sensibilisation à la prévention et à la gestion des addictions de 13 heures 30 à 16 heures 30](#)