

# les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Avril 2021



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**  
+ **dossier Covid-19**

# sommaire

<b>Focus Covid-19 .....</b>	<b>4</b>
Des précisions ministérielles .....	4
Situation des agents devant garder leur(s) enfant(s).....	5
Accueil des enfants : des agents territoriaux dans la liste des publics prioritaires.....	6
Régime général : prolongation du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et nouveaux cas d'isolement .....	6
Situation des agents souffrant de symptômes évocateurs de la Covid-19 .....	7
Journée de carence : prolongation de la suspension .....	7
Prise en charge des agents territoriaux éligibles à la vaccination.....	8
Mise à jour du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise	9
Nouvelles mesures relatives à la restauration administrative .....	9
Le recours au télétravail renforcé .....	10
Départements sous surveillance maximale et réunions des conseils municipaux ou communautaires .....	10
<b>A consulter sur internet.....</b>	<b>11</b>
<b>Nous attirons votre attention sur la loi de transformation de la fonction publique .....</b>	<b>13</b>
RAPPEL - Fin des régimes dérogatoires à la durée légale du travail : la nécessaire définition des règles relatives au temps de travail .....	13
<b>Textes officiels .....</b>	<b>15</b>
<b>Congés.....</b>	<b>15</b>
Le dispositif du don de jours de congé ou d'ARTT au profit du parent d'un enfant ou personne à charge décédé .....	15
<b>Concours .....</b>	<b>16</b>
Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique : une nouvelle option au concours .....	16
Administrateur et conservateur territorial du patrimoine : fin du nombre limité de présentations au concours .....	16
<b>Statut de l' élu .....</b>	<b>17</b>
Elus locaux en situation de handicap : prise en charge des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique engagés par les élus .....	17
<b>Divers .....</b>	<b>17</b>
Apprentissage : prolongation de la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle .....	17
<b>Textes à venir .....</b>	<b>18</b>
<b>Rémunération .....</b>	<b>18</b>

# sommaire

Une revalorisation à venir des premiers points d'indice au-dessous du SMIC .....	18
<b>Jurisprudences .....</b>	<b>19</b>
<b>Dossier individuel .....</b>	<b>19</b>
Dossier individuel et retrait d'un courriel .....	19
<b>Hygiène et sécurité.....</b>	<b>19</b>
Refus de port des équipements de sécurité, sanction disciplinaire et suspension à titre conservatoire.....	19
<b>Rémunération .....</b>	<b>20</b>
RIFSEEP et congé de longue maladie ou congé de longue durée .....	20
<b>Fin de fonctions .....</b>	<b>20</b>
Recul de la limite d'âge de départ en retraite : la notion d'enfant à charge (enfant de plus de 20 ans mais de moins de 21 ans).....	20
<b>Divers .....</b>	<b>21</b>
Ecoles - Accident ou malaise grave d'un enfant : le nécessaire recours aux services de secours.	21
<b>Questions écrites.....</b>	<b>22</b>
<b>Accident de service.....</b>	<b>22</b>
Fête du personnel et accident de service.....	22
<b>Rémunération .....</b>	<b>22</b>
Application de la prime « Grand âge » aux agents de la fonction publique territoriale exerçant dans les EHPAD.....	22
<b>Statut de l' élu .....</b>	<b>23</b>
Conseiller municipal : incompatibilité avec les fonctions d'ATSEM au sein de la même collectivité	23
Elu local et évolution de la carrière d'un membre de sa famille au sein de sa collectivité .....	23
Saisie de rémunérations sur les indemnités de fonction .....	24



## Retrouvez notre dossier actualisé

sur le site du Centre de gestion 76

<https://www.cdg76.fr/covid-19/covid-19-retrouvez-notre-dossier-complet/>

### Notamment notre FAQ

<https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

#### Des précisions ministérielles

La **Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)** a publié plusieurs versions de sa foire aux questions. La première mise à jour **du 26 février 2021** intègre notamment la pratique de la **vaccination contre la Covid-19** par les médecins des services de médecine de prévention (*Voir aussi la note de la DGCL sur le même sujet page 5 du présent mensuel*) et la possibilité pour les agents publics de **déjeuner**, de façon dérogatoire, **dans les locaux habituellement affectés au travail** (*voir page 7 du présent mensuel*).

Une deuxième version **à jour au 24 mars 2021** intègre les nouvelles dispositions issues du renforcement du protocole en matière de **restauration administrative** et présente les nouvelles **consignes d'isolement en cas de voyage à l'étranger**.

Une troisième version **à jour au 02 avril 2021** intègre les dispositions pour **garde d'enfant(s)** dans le contexte de la fermeture des crèches et des établissements scolaires.

- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 26 février 2021\) | DGAFP](#)
- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 24 mars 2021\) | DGAFP](#)
- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 02 avril 2021\) | DGAFP](#)

La **Direction Générale des Collectivités locales (DGCL)** décline au sein de la fonction publique territoriale les mesures présentées dans la FAQ de la DGAFP.

- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 2 avril 2021\) | DGCL](#)

## Situation des agents devant garder leur(s) enfant(s)

Ces mesures concernent les **parents d'enfant(s) de moins de 16 ans ou d'enfant(s) en situation de handicap sans limite d'âge.**

### Un recours au télétravail

Les parents devant garder leur(s) enfant(s) en raison de la fermeture de la crèche, de l'école ou du collège (ou lorsque leur(s) enfant(s) est/sont identifié(s) par l'Assurance Maladie comme cas-contact) **sont placés en télétravail.**

### Une dérogation pour certains parents

Toutefois, même si les missions peuvent être exercées en télétravail, **une autorisation spéciale d'absence (ASA) pourra, de manière dérogatoire, être accordée** lorsque l'enfant relève de **l'enseignement primaire (école maternelle ou primaire) ou d'un accueil en crèche.**

A la demande des agents, il appartiendra au chef de service d'examiner chaque situation individuelle en veillant à une juste conciliation entre les nécessités de service et les impératifs familiaux résultant de la fermeture des lieux habituels d'accueil **jusqu'au 26 avril.**

L'agent devra toutefois fournir une **attestation sur l'honneur** établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

### Un placement en ASA si le télétravail est impossible

Pour les autres agents, si le télétravail s'avère impossible, dans ce cas :

- **les contractuels de droit public et les fonctionnaires IRCANTEC** sont placés en **autorisation spéciale d'absence (ASA)** et bénéficient du **régime dérogatoire des indemnités journalières** \*.
- **les fonctionnaires CNRACL** sont placés en **autorisation spéciale d'absence (ASA)** sans indemnités journalières.

Cette mesure ne pouvant bénéficier qu'à un seul parent, l'agent public remettra à son employeur une **attestation sur l'honneur** précisant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de la mesure pour les jours concernés.

*\* Pour les contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC, l'employeur public devra demander un arrêt de travail « dérogatoire » couvrant la période de la garde de l'enfant à domicile via le téléservice [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr). Ils seront indemnisés sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans jour de carence jusqu'au 1er juin 2021.*

Le dispositif dérogatoire de placement en ASA au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'un établissement d'accueil du fait de la Covid-19 n'emporte **aucune conséquence sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant de droit commun.**

### Une invitation à la prise de congés pendant la nouvelle période de vacances scolaires

Les employeurs peuvent inviter les agents ayant des enfants à charge à prendre des congés (annuels ou RTT le cas échéant) **pendant la période de vacances scolaires** nouvellement déterminée, soit **entre le samedi 10 avril 2021 et le lundi 26 avril 2021.**

**NDLR** : En revanche, et contrairement à la première période de confinement, la prise de congés ne peut pas être imposée.

A l'heure où nous clôturons ce mensuel, s'il a été confirmé que les structures proposant des activités périscolaires et extrascolaires durant la période de ces vacances seraient bien fermées, en revanche un dispositif d'accueil des enfants des personnels prioritaires devrait être organisé. Ces mesures sont toutefois encore à préciser.

- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 2 avril 2021\) | DGAFP](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 2 avril 2021\) | DGCL](#)
- [SITE AMELI.FR : Fermetures de classes : comment obtenir un arrêt de travail pour garde d'enfant \(MAJ 02.04.2021\) <https://www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/assure/actualites/fermetures-de-classes-comment-obtenir-un-arret-de-travail-pour-garde-denfant>](#)

## Accueil des enfants : des agents territoriaux dans la liste des publics prioritaires

Certains agents territoriaux font désormais partie des publics dits « prioritaires » pour l'accueil de leur(s) enfant(s) dans les écoles et les crèches durant cette nouvelle période de confinement, dès lors qu'ils n'ont aucune solution de garde alternative (autre parent en travail à distance, etc.). Sont notamment concernés **les agents travaillant dans les structures d'accueil, les personnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux (EHPAD) ainsi que les policiers municipaux.**

- [Les réponses à vos questions sur les modalités pratiques mises en place dans les écoles, collèges et lycées, en situation Covid19, pour les élèves, les familles et les personnels \(Mise à jour le 3 avril 2021\) | Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports](#)

## Régime général : prolongation du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et nouveaux cas d'isolement

Prévu initialement jusqu'au 31 mars prochain, un décret prolonge le dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) **jusqu'au 1er juin 2021 inclus** pour les agents relevant du régime général (**contractuels et fonctionnaires Ircantec** - [\(CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2021, p. 8\)](#)).

**Pour mémoire :** ces dispositions s'appliquent sans conditions d'ouverture de droits et sans application de la journée de carence

Le décret étend par ailleurs le versement de ce dispositif dérogatoire à de nouvelles situations d'isolement.

**Pour les arrêts de travail débutant à compter du 22 février 2021**, le décret et [le site ameli.fr](#) précisent que peuvent bénéficier du régime des indemnités journalières les agents concernés par des situations d'isolement à la suite de:

- « déplacements par transport terrestre en provenance du Brésil à destination de la Guyane ;
- déplacements en provenance de Mayotte, la Guyane et la Réunion vers tout autre point du territoire national ;
- arrivées sur le territoire métropolitain en provenance du Royaume-Uni ;
- arrivées en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie Française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Wallis-et-Futuna et à Saint-Pierre-et-Miquelon, quelle que soit la provenance. »

**A noter :** Si le télétravail est impossible et s'ils bénéficient des IJSS, les agents **contractuels et les fonctionnaires Ircantec** n'en demeurent pas moins des agents de la fonction publique, à ce titre ils seront placés en **autorisation spéciale d'absence (ASA) comme pour les fonctionnaires CNRACL.**

**Pour mémoire**, ces dispositions dérogatoires de versement des IJSS concernent également les agents se trouvant dans l'impossibilité de travailler en présentiel en raison de leur situation au regard de l'épidémie de Covid-19 lorsqu'ils sont ([CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2021, p. 8](#)) :

- des personnes vulnérables ne pouvant ni recourir au télétravail, ni bénéficier de mesures de protection renforcées sur le lieu de travail
- les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et ne pouvant recourir au télétravail
- des « contacts à risque de contamination » (dispositif du contact tracing)
- victimes de symptômes évocateurs de la Covid-19 (réalisation d'un test de dépistage dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail dérogatoire – bénéfice des IJSS pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test)
- testés positifs à la Covid-19.

### La durée d'isolement des agents concernés par ces nouvelles situations

À l'issue de **7 jours d'isolement**, l'agent devra subir obligatoirement un test de dépistage. Dans l'attente des résultats du test, la durée d'isolement pourra être prolongée de **2 jours**.

La mise en isolement sera donc au total de **9 jours**.

- [Décret n° 2021-271 du 11 mars 2021 modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19, Journal officiel n° 61 du 12 mars 2021 | Légifrance](#)
- [Covid-19 : isolement des salariés à la suite d'un retour de l'étranger \(MAJ 12/03/2021\) | Site ameli.fr](#)

### Situation des agents souffrant de symptômes évocateurs de la Covid-19

Prévu initialement jusqu'au 31 mars prochain, le dispositif de déclaration pour les agents souffrant de symptômes évocateurs de la Covid-19 est prolongé **jusqu'au 1er juin 2021 inclus** ([Voir les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2021, p.6](#)).

- [Décret n° 2021-271 du 11 mars 2021 modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19, Journal officiel n° 61 du 12 mars 2021 | Légifrance](#)

### Journée de carence : prolongation de la suspension

L'article 217 de la loi de finances pour 2021 avait permis la suspension de la journée de carence pour les agents de la fonction publique (contractuels et fonctionnaires) dont le **congé de maladie était directement lié à la Covid-19** ([CF les infos statutaires du CDG76 de janvier-février 2021, p. 4](#)).

Ces dispositions étaient en vigueur du 10 janvier 2021 au 31 mars 2021, sans effet rétroactif. Ce dispositif est **prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021**.

- [Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés, Journal officiel n° 80 du 3 avril 2021 | Légifrance](#)

## Prise en charge des agents territoriaux éligibles à la vaccination

A la suite de la mise à jour de la FAQ de la DGAFP, une note d'information de la DGCL précise les modalités de mise en œuvre de la vaccination contre la Covid-19 dans les services de médecine préventive relevant de la fonction publique territoriale.

Elle s'applique dans les conditions du protocole pour la vaccination par les médecins du travail au moyen du vaccin AstraZeneca.

### Les agents concernés

Elle concerne les **agents de 55 ans** (ndlr : étaient initialement concernés les agents de 50 ans et plus) à **64 ans inclus présentant des comorbidités** (liste précisée en annexes du protocole).

### Principe du volontariat et règles de confidentialité

Elle repose toutefois sur le principe du volontariat. Il convient en effet d'obtenir au préalable le consentement de l'agent, son acceptation ou son refus de la vaccination restant soumis aux règles de la confidentialité.

### Une vaccination sur le temps de travail

La vaccination s'opère sur le temps de travail de l'agent. Il convient également de préserver le secret médical et, pour justifier de cette absence, l'agent n'aura pas à préciser le motif de son rendez-vous avec le service de médecine de prévention.



**VACCINATION COVID-19**

**QUEL PUBLIC ?**

- Agents territoriaux âgés de 55 ans et plus, de la filière médico-sociale
- Agents territoriaux âgés de 55 ans et plus, présentant des facteurs de vulnérabilité

**COMMENT PRENDRE RENDEZ-VOUS ?**

- 1 Connectez-vous à l'adresse [www.cdg76.fr/vaccination](https://www.cdg76.fr/vaccination)
- 2 Remplissez le formulaire d'inscription
- 3 Vous serez contacté(e) en toute confidentialité par le CDG 76 pour une prise de rendez-vous

Le vaccin est gratuit et non obligatoire. Pour toute information, contactez nous du lundi au vendredi, de 9h à 11h au : 06 07 98 80 52

## Pour information

Le CDG 76 lance sa campagne de vaccination contre la COVID-19 pour toutes les collectivités adhérentes à son service de médecine préventive. Elle concerne, dans un premier temps, uniquement les agents âgés de 55 ans et plus relevant de la filière médico-sociale ou présentant des facteurs de vulnérabilité. Pour toute demande d'information, un numéro dédié a été mis en place :

**06 07 98 80 52**  
(accessible tous les jours ouvrés de 9h à 11h)

<https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-campagne-de-vaccination-proposee-par-le-cdg-76/>

- [Note d'information du 9 mars 2021 relative aux modalités de mise en œuvre de la stratégie nationale de vaccination contre la Covid-19 dans les services de médecine préventive relevant de la fonction publique territoriale.](#)
- P. 1 - [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 26 février 2021\) | DGAFP](#)
- P. 10 - [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 2 avril 2021\) | DGCL](#)
- [Protocole pour la vaccination par les médecins du travail au moyen du vaccin AstraZeneca | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.](#)



## Hygiène et sécurité

### Mise à jour du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise

Dans le contexte des mesures sanitaires renforcées, le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19, applicable à la fonction publique territoriale, a été mis à jour au 23 mars 2021.

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)

### Nouvelles mesures relatives à la restauration administrative

#### Locaux habituellement consacrés au travail : un déjeuner possible de manière dérogatoire

La FAQ de la DGAFP revient sur le [décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration](#) dont les dispositions dérogatoires sont applicables à la fonction publique.

Ce décret prévoit en effet que **les locaux habituellement consacrés au travail** (bureaux, salles de réunion) **peuvent temporairement servir de lieu de restauration**, sous réserve que ceux-ci le permettent, au regard de leur aménagement et des règles nécessaires d'hygiène et de distanciation.

#### Renforcement du protocole relatif à la restauration collective

Le protocole relatif à la restauration collective en entreprises a par ailleurs été renforcé. Il est applicable à la fonction publique territoriale comme le précise la FAQ de la DGAFP, mise à jour en conséquence.

Dans les départements soumis à des mesures sanitaires renforcées, dont la Seine-Maritime, « *les espaces de restauration collective doivent également faire l'objet d'une vigilance accrue (...) ils sont, par nature, davantage propices aux contaminations.* ». Le protocole prévoit désormais que :

- « La **mise en place et l'utilisation de paniers repas** doivent être privilégiées, notamment dans les situations où le salarié a la possibilité de déjeuner seul dans son bureau ou dans un espace aménagé dans le respect des règles sanitaires, comme le permet le décret du 13 février 2021 ;
  - Lorsque le recours au panier repas n'est pas possible, le salarié doit **déjeuner seul**, en laissant une place vide en face de lui et en respectant strictement la règle des **deux mètres de distanciation entre chaque personne** (La jauge maximale est d'une personne pour 8m<sup>2</sup>).
  - Les restaurants d'entreprise doivent continuer à mettre en place des **plages horaires** permettant de limiter au maximum le nombre de personnes présentes sur place au même moment. »
- [La fiche sur la restauration collective | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)
  - [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)
  - P. 4 [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 24 mars 2021\) | DGAFP](#)
  - P. 3 - [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(MAJ 26 février 2021\) | DGAFP](#)

- [Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration, Journal officiel n° 39 du 14 février 2021 | Légifrance](#)

### Prise en charge ou remboursement des frais de repas

En cas d'indisponibilité de la restauration administrative ou de panier repas, le dispositif permettant au personnel territorial assurant la continuité du fonctionnement du service public de bénéficier, sur autorisation du chef de service et sous réserve de pouvoir justifier du paiement, de la prise en charge ou du remboursement des frais de repas pris sur place ou à emporter peut être de nouveau mobilisé (voir le [décret n° 2020-404 du 7 avril 2020](#)).

- [P. 2 - Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 2 avril 2021\) | DGCL](#)

## Temps de travail

---

### Le recours au télétravail renforcé

Dans sa circulaire du 5 février 2021 ([voir les infos statutaires du CDG76 de mars 2021, p. 8](#)), le Premier Ministre avait déjà précisé que le télétravail devait de nouveau être la règle pour les agents dont les fonctions pouvaient être exercées totalement ou principalement à distance. Pour les agents dont les fonctions ne pouvaient l'être qu'accessoirement, l'organisation du service devait permettre de réduire au maximum le temps de présence.

Le premier ministre a de nouveau insisté sur la nécessité du télétravail dans le cadre du nouveau confinement. Des instructions ont été adressées en ce sens aux employeurs publics ainsi qu'aux préfets.

- Instruction du Ministre de l'Intérieur, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques du 18 mars 2021 relative au télétravail
- [Questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 2 avril 2021\) | DGAFP](#)
- [Circulaire du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Note d'information de la DGCL du 8 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la Fonction publique territoriale](#)
- [P. 2 - Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 2 avril 2021\) | DGCL](#)

## Divers

---

### Départements sous surveillance maximale et réunions des conseils municipaux ou communautaires

La DGCL propose une version à jour de sa foire aux questions relative à la continuité institutionnelle, elle concerne notamment la tenue des réunions des conseils municipaux ou communautaires dans les départements\* sous surveillance maximale.

**NDLR :** \* A la suite de l'intervention du Président de la République du mercredi 31 mars 2021, nous sommes dans l'attente de précisions éventuelles sur la tenue de ces réunions.

- [FAQ relative à la continuité institutionnelle et aux dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire \(Mise à jour le 22 mars 2021\) | DGCL](#)

# À consulter sur internet

## Guide déontologique II – Contrôle et prévention des conflits d'intérêts

La Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), devenue le principal acteur de la déontologie de l'action publique par la loi du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique, est « chargée du contrôle des mobilités professionnelles entre secteur privé et secteur public, elle les accompagne dans le respect des obligations déontologiques, et veille à la prévention des conflits d'intérêts ».

Un second volet du guide déontologique présente sa doctrine développée au cours des derniers mois en matière de risques de conflits d'intérêts. Il propose par ailleurs une présentation synthétique des procédures déontologiques qui jalonnent la carrière d'un agent ou d'un responsable public.

Ce guide s'adresse aux administrations, aux référents déontologiques ainsi qu'aux agents et responsables publics

**Source :** <https://www.hatvp.fr/presse/guide-deontologique-ii-contrôle-et-prevention-des-conflits-dinterets/>

Le guide **déontologique I** est disponible à l'adresse : <https://www.hatvp.fr/presse/guide-deontologique/>

Pour en savoir plus sur la mission proposée par le CDG76 voir : <https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-obligatoires/mission-referent-deontologie/>



## Guide d'utilisation simplifié de la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Un guide d'utilisation simplifié de la DSN dédié aux employeurs de la Fonction Publique est disponible sur :

<https://www.net-entreprises.fr/media/documentation/guide-demarrage-fonction-publique.pdf>

## Un guide sur l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile

La DGAFP propose un guide relatif à la gestion et à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile.

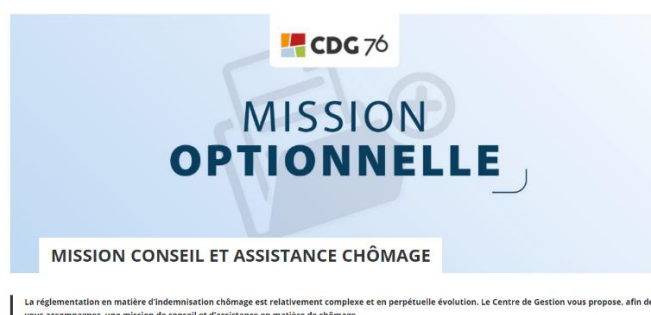
Organisé autour de dix fiches thématiques, il présente les fondements juridiques de l'indemnisation du chômage, les différents cas d'ouverture à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les modalités de calcul et de versement de l'allocation. Il précise également la situation du demandeur d'emploi et la coordination entre les employeurs publics en auto-assurance et Pôle emploi.

# À consulter sur internet

Ce guide a vocation à être actualisé régulièrement.

Pour télécharger le guide : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-sur-lindemnisation-chomage-dans-la-fonction-publique-civile>

La réglementation en matière d'indemnisation chômage étant complexe et en perpétuelle évolution, le Centre de Gestion 76 vous propose une mission de conseil et d'assistance en matière de chômage. Pour en savoir plus : <https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-optionnelles/mission-conseil-et-assistance-chomage/>



## Aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis : les modalités

[Le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#), a prévu d'accorder une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3000 euros pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 (NDLR : Une extension du dispositif pour les contrats **conclus jusqu'au 31 décembre 2021** vient toutefois d'être acté par le [décret n° 2021-340 du 29 mars 2021](#)).

La demande doit s'effectuer, dès le 1er mars 2021, via un formulaire spécifique disponible à l'adresse suivante : <https://www.asp-public.fr/aide-pour-le-recrutement-dapprentis-par-les-collectivites-territoriales>.

Elle est constituée :

- d'un formulaire de demande à renseigner par chaque collectivité territoriale ou établissement public souhaitant bénéficier de l'aide, comportant des informations d'identification du demandeur, ainsi qu'une attestation sur l'honneur,
- de son annexe version Excel ou version OpenOffice (liste des apprentis éligibles recensant, pour chaque apprenti, ses nom, prénoms, la date de conclusion du contrat et, le cas échéant, sa situation de handicap),
- d'une copie de tous les contrats d'apprentissage objets de la demande.

Une assistance téléphonique est par ailleurs mise en place dès le 1er mars 2021 au numéro **0 809 549 549**.

**Sources :** [https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/newsletter/2021/lettre\\_colloc\\_189.html](https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/newsletter/2021/lettre_colloc_189.html)

<https://www.asp-public.fr/aide-pour-le-recrutement-dapprentis-par-les-collectivites-territoriales>

## POINT D'ETAPE

### La loi de transformation de la fonction publique

#### Les textes d'application

#### Temps de travail

##### **RAPPEL - Fin des régimes dérogatoires à la durée légale du travail : la nécessaire définition des règles relatives au temps de travail**

L'[article 47](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu la suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail dans la fonction publique territoriale et un passage obligé **aux 1607 heures** (soit 35 heures de travail hebdomadaire).

Cet article stipule en effet que « *les collectivités territoriales et les établissements publics (...) ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir (...) les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition* ».

Ainsi, pour les collectivités, comme pour les établissements publics, qui ont installé leur conseil municipal à l'issue du premier tour, les règles relatives au temps de travail de leurs agents devront être définies **avant le 18 mai 2021\*** et **avant le 28 juin 2021** pour les autres (délibération avec saisine préalable du comité technique pour avis).

\*la DGCL a en effet précisé en réponse à la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) que « *en raison de la situation sanitaire, le décret n° 2020-571 du 14 mai 2020 définissant la date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires élus dans les communes dont le conseil municipal a été entièrement renouvelé dès le premier tour des élections municipales et communautaires organisé le 15 mars 2020 fixe la date d'entrée en fonction des conseils municipaux élus au complet lors du premier tour des municipales au 18 mai* (en application du 1er alinéa du III de l'article 19 de la loi du 23 mars 2020 visant à adapter le fonctionnement des institutions locales et l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux à la prolongation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de covid-19) :

Les nouvelles règles relatives au temps de travail devront ainsi entrer en application **au plus tard au 1er janvier 2022**.

**NDLR** : Ne sont toutefois pas soumis à ces dispositions les régimes établis pour tenir compte de sujétions spécifiques. En effet [l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#) stipule que « *cette durée annuelle peut être réduite (...) pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.* »

nous attirons votre attention sur ...

Pour aller plus loin voir la page dédiée au temps de travail sur le site du CDG 76 : <https://www.cdg76.fr/temps-de-travail/>



**TEMPS DE TRAVAIL**

Notamment notre étude sur la gestion du temps de travail :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/07/etude-n-518-temps-de-travail-juin-2020.pdf>

- [Article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

## Congés

### Le dispositif du don de jours de congé ou d'ARTT au profit du parent d'un enfant ou personne à charge décédé

Un décret organise le dispositif du don de jours de congé ou d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) au profit d'un parent dont l'**enfant de moins de 25 ans** est décédé (ou la **personne de moins de 25 ans dont il a la charge effective et permanente**), conformément aux dispositions de [l'article 3 de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020](#) visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant ([CF Les informations statutaires du CDG76 de juin 2020, p. 14](#)).

Il modifie par ailleurs [le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public](#).

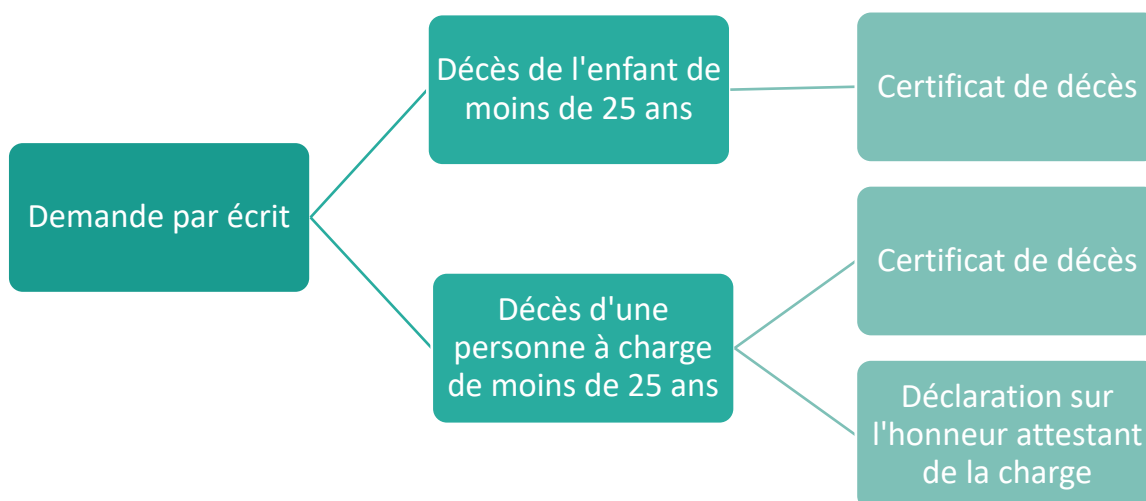
**NDLR :** [L'article 1](#) du [décret n° 2015-580 du 28 mai 2015](#) limitait jusqu'alors le don de jours aux agents publics qui:

- assumaient la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
- venaient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

### Formulation de la demande

L'agent concerné formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale. Cette demande est accompagnée du certificat de décès.

Dans le cas du décès d'une personne de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente, la demande est également accompagnée d'une déclaration sur l'honneur en attestant.



### Durée du congé

La durée de ce congé est plafonnée à **90 jours par enfant** ou par personne concernée.

### Modalités de prise du congé

Ce congé pris au titre des jours donnés **peut intervenir pendant 1 an** à compter de la date du décès.

Il peut être **fractionné** à la demande de l'agent.

## Modalités du don

**Le don est fait sous forme de jour entier** quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

**NDLR** : L'article 1er du [décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public](#) précise que le don est anonyme et sans contrepartie. Son article 2 stipule que les jours d'ARTT peuvent être donnés en partie ou en totalité. Le congé annuel ne peut toutefois être donné que pour tout ou partie de sa durée excédant 20 jours ouvrés. Les jours de congé bonifié pourront faire l'objet d'un don à compter du 5 juillet 2024, conformément à [l'article 7 du décret n° 2021-259 du 9 mars 2021](#).

## Information de l'agent bénéficiaire

Le service gestionnaire ou l'autorité territoriale dispose de 15 jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

## Entrée en application

Le décret entre **en vigueur le 11 mars 2021**.

- Décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris, Journal officiel n° 59 du 10 mars 2021 | Légifrance

## Concours

### **Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique : une nouvelle option au concours**

Un décret modifie le [décret n° 92-892 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique](#).

Il introduit l'option « art dramatique » dans la spécialité Musique, Danse et Art dramatique du concours interne pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> catégorie. Il prévoit par ailleurs une épreuve plus adaptée pour l'option danse.

Un arrêté tire les conséquences de ces nouvelles dispositions.

- Décret n° 2021-314 du 23 mars 2021 modifiant le décret n° 92-892 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, Journal officiel n° 72 du 25 mars 2021 | Légifrance
- Arrêté du 23 mars 2021 modifiant l'arrêté du 2 septembre 1992 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, Journal officiel n° 72 du 25 mars 2021 | Légifrance

### **Administrateur et conservateur territorial du patrimoine : fin du nombre limité de présentations au concours**

Un décret supprime les dispositions limitant le nombre de présentations à un concours. Pour la fonction publique territoriale sont concernés les candidats aux concours d'administrateur territorial et de conservateur territorial du patrimoine.



- Décret n° 2021-334 du 26 mars 2021 portant suppression des limites au nombre de présentations aux concours et examens de la fonction publique civile et de la magistrature, Journal officiel n° 75 du 28 mars 2021 | Légifrance

## Statut de l' élu

### **Elus locaux en situation de handicap : prise en charge des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique engagés par les élus**

Un décret, pris pour l'application de [l'article 98 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique](#), fixe les conditions dans lesquelles les élus en situation de handicap peuvent obtenir le remboursement de certains frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique

#### **Les élus intercommunaux**

L'article [L. 5211-13 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) est modifié et permet de nouvelles possibilités de remboursement de frais pour les élus des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Les **élus intercommunaux** ont dorénavant également la possibilité de bénéficier du remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique liés à une situation de handicap engagé pour participer aux réunions liées à leur mandat.

La prise en charge est assurée sur présentation d'un **état de frais** dans la limite du plafond. Le remboursement de ces frais est **cumulable avec le remboursement des frais de transport**.

#### **Revalorisation du plafond de ces remboursements pour l'ensemble des élus locaux**

Le décret revalorise également le plafond de ces remboursements pour l'ensemble des élus locaux, communaux comme intercommunaux en modifiant l'article [R 2123-23 du CGCT](#).

Ainsi le nouveau plafond correspond désormais à l'indemnité maximale versée aux maires des communes de moins de 500 habitants (**soit 991,80 euros bruts mensuels** – CF site [collectiviteslocales.gouv.fr](http://collectiviteslocales.gouv.fr)).

- Décret n° 2021-258 du 9 mars 2021 relatif au remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique engagés par les élus locaux en situation de handicap, Journal officiel n° 59 du 10 mars 2021 | Légifrance

## Divers

### **Apprentissage : prolongation de la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle**

Un décret prolonge la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage désormais conclus **jusqu'au 31 décembre 2021**.

**NDLR** : Le [décret n° 2020-1622](#) modifié prévoyant les modalités de versement de l'aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 euros s'appliquait jusqu'alors aux contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 ([cf les infos statutaires de janvier-février 2021, p 32](#)).

L'agence de services et de paiement est chargée de la gestion administrative, technique et financière de cette aide versée suivant les modalités prévues par convention (pour les modalités, voir la page 11 du présent mensuel).

- Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, Journal officiel n° 76 du 30 mars 2021 I Légifrance

## -----Textes à venir-----

### Rémunération

#### **Une revalorisation à venir des premiers points d'indice au-dessous du SMIC**

Une note de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques annonce qu'au 1er avril 2021 une modification des premiers points d'indice interviendra pour les agents de catégorie C dont l'indice entraîne une rémunération inférieure au SMIC pour parvenir à un traitement brut supérieur au SMIC.

Un texte officiel est toutefois attendu.

Pour mémoire, ils bénéficiaient jusqu'alors d'une indemnité différentielle ([Cf les infos statutaires du cdg76 de janvier-février 2021, p. 29](#)).

## Dossier individuel

---

### Dossier individuel et retrait d'un courriel

[L'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#) stipule que « *Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. / Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé* ».

En l'espèce, un fonctionnaire territorial a demandé le retrait d'un message électronique figurant dans son dossier individuel sur le fondement de cet article.

En effet, ce dernier contenait le courriel émanant de son supérieur hiérarchique adressé en réponse aux préconisations émanant du médecin de prévention. Il y faisait part de ses craintes et suspectait l'agent d'être « dans un rapport de manipulation avec la médecine de prévention » et évoquait sa « personnalité complexe » et les relations délicates entretenues historiquement avec sa collectivité.

Un jugement de Cour administrative d'appel de Bordeaux a précisé que, si le dossier individuel du fonctionnaire ne pouvait légalement comporter que des documents nécessaires à la gestion administrative de la carrière de l'intéressé, ce courriel ne contenait que des observations se rapportant à la situation administrative, aux missions confiées, aux conditions d'exercice de ses fonctions et à sa manière de servir. Le supérieur n'avait donc fait qu'exercer son pouvoir d'appréciation hiérarchique, sans en excéder l'exercice normal et sans se fonder sur des faits matériellement inexacts.

En effet, le comportement de l'intéressé envers sa hiérarchie et certains de ses collègues lui avait valu l'édition d'une sanction disciplinaire et continuait à être problématique. Ce courriel n'était donc pas une mesure prise en considération de la personne, ni une sanction disciplinaire déguisée. Par ailleurs, son contenu ne pouvait être considéré comme diffamatoire ou constituant une attaque personnelle étrangère à sa manière de servir, ni comme portant des accusations mensongères et outrancières ou une atteinte à son honneur et à sa réputation. De plus le courriel en cause n'avait été ni cité ni produit devant le conseil de discipline. Il n'avait en outre pas été diffusé ni rendu public. Par ailleurs il ne comportait aucune appréciation sur son état de santé, ni n'établissait de diagnostic médical.

Dès lors, ce message électronique n'est pas prohibé au sens des dispositions l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983.

- [CAA de Bordeaux n° 19BX02823 du 11 janvier 2021](#)

## Hygiène et sécurité

---

### Refus de port des équipements de sécurité, sanction disciplinaire et suspension à titre conservatoire

Un agent qui refuse de porter ses équipements de protection individuelle (bleu de travail, chaussures de sécurité, etc.) peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire et d'une suspension à titre conservatoire.

En l'espèce, un agent a refusé, de façon répétée et pour des prétextes futiles, de porter ses équipements de sécurité, ce refus l'empêchant d'effectuer tout travail et nécessitant le recours à un autre agent pour le suppléer

dans ses missions. Son comportement a, de ce fait, perturbé gravement le fonctionnement des services techniques de sa collectivité.

Ce refus réitéré constitue un **manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique** pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire. Il présente également le **caractère d'une faute grave** pouvant justifier qu'une mesure de **suspension à titre conservatoire** soit prononcée à son encontre.

En effet, [l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires](#) stipule que " *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. / Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois (...)* ".

- [CAA de Paris n° 18PA03954 du 11 février 2021 | Légifrance](#)

## Rémunération

---

### RIFSEEP et congé de longue maladie ou congé de longue durée

La Cour administrative d'appel de Nancy a procédé à une nouvelle lecture du principe de parité prévu par [l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#). Elle a estimé que le maintien de la part indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) du RIFSEEP pour les agents en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD), s'il est plus avantageux que pour les agents de l'Etat, est possible dans la mesure où la somme de la part IFSE et de la part CIA du RIFSEEP ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

**NDLR** : Jusqu'alors les juridictions administratives ont strictement appliqué le principe de parité avec l'Etat, conformément à [l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#). Elles ont jugé en effet que le maintien de la part IFSE aux agents en CLM et en CLD ne s'appliquait pas pour les agents de la fonction publique territoriale, comme pour les agents de l'Etat, ce maintien n'étant prévu que lors du congé de maladie ordinaire (CMO). S'agissant d'une position nouvelle, il conviendrait toutefois d'attendre une confirmation éventuelle du Conseil d'Etat.

- [CAA Nancy n° 19NC00326 du 17 novembre 2020](#)

## Fin de fonctions

---

### Recul de la limite d'âge de départ en retraite : la notion d'enfant à charge (enfant de plus de 20 ans mais de moins de 21 ans)

Les enfants à charge pris en compte pour l'application du recul de la limite de l'âge de départ en retraite, « *sont ceux qui sont définis par les lois et règlements régissant l'attribution des prestations familiales* ». conformément aux dispositions de [l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté](#).

Or, si un enfant est considéré à charge jusqu'à ses 20 ans pour les allocations familiales, cet âge limite est en revanche fixé à 21 ans pour l'attribution du complément familial et de l'allocation de logement ([R. 522-1](#) du code de la sécurité sociale)

Dès lors, un **enfant âgé de plus de 20 ans, mais de moins de 21 ans**, s'il ne peut être regardé comme à charge pour la détermination du droit au **supplément familial de traitement (SFT)**, peut l'être en revanche pour permettre le recul de la **limite d'âge de départ en retraite**.

- [Conseil d'État n° 433429 du 26 janvier 2021](#) (recul de la limite d'âge)
- [Conseil d'État n° 433426 du 26 janvier 2021](#) (supplément familial de traitement)

## Divers

---

### **Ecoles - Accident ou malaise grave d'un enfant : le nécessaire recours aux services de secours.**

En cas d'accident ou de malaise grave d'un enfant, il appartient aux personnels des écoles, quand bien même ils sont en mesure de pratiquer eux-mêmes les premiers gestes de secours, d'appeler immédiatement les services de secours, conformément aux consignes générales en la matière.

En l'espèce, un enfant a été victime d'un malaise puis d'un arrêt cardiaque dans la cour d'école. Un délai d'environ dix minutes s'est écoulé entre l'incident et l'appel des secours. Un tel délai a été jugé excessif et révèle l'existence d'une faute dans l'organisation du service.

- [Conseil d'Etat n° 429801 du 12 février 2021](#)

## Accident de service

---

### Fête du personnel et accident de service

Quel que soit le régime de protection sociale des agents territoriaux, qu'ils relèvent du régime général ou du régime spécial, il n'existe pas de présomption d'imputabilité au service des accidents survenus en dehors du temps et du lieu de travail ([article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires - [Article L. 411-1 du code de la sécurité sociale](#)).

Dans le cas d'une fête du personnel organisée en dehors des heures de service et en dehors du lieu de travail, la reconnaissance de l'imputabilité au service dépendra des circonstances telles que le caractère facultatif ou non de la participation de l'agent ou encore le rôle joué par l'intéressé dans l'organisation de cette fête ou lors de cette fête.

Il appartient à l'agent d'établir que l'accident est survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion d'une activité qui apparaît comme le prolongement normal du service.

- [Question écrite Sénat n° 18015 du 10 décembre 2020, Journal officiel Sénat du 10 décembre 2020, p. 5888](#)

## Rémunération

---

### Application de la prime « Grand âge » aux agents de la fonction publique territoriale exerçant dans les EHPAD

Le décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020 a institué une prime "grand âge" au profit de certains personnels relevant de la fonction publique hospitalière et exerçant dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et dans toutes structures spécialisées dans la prise en charge des personnes âgées.

Ce dispositif a été étendu aux agents de la fonction publique territoriale par le [décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020](#) (Cf [les infos statutaires du cdg76 de septembre 2020, p. 12](#)) et a permis d'instituer, sur délibération, cette prime d'un montant brut mensuel de 118 euros au profit des agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique, ainsi que des agents contractuels exerçant des fonctions similaires au sein des EHPAD ou de tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

Cette prime, qui peut être versée au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis le 1er mai 2020, n'entraîne pas de charges supplémentaires pour les collectivités territoriales, son versement étant intégralement compensé par l'assurance maladie.

**NDLR :** Pour en savoir plus sur le financement par l'assurance maladie voir également la [Note d'information de la DGCL du 18 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de la prime grand âge dans la fonction publique territoriale \(les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2020, p. 19\)](#).

- [Question écrite n° 28646 du 21 avril 2020, JO de l'Assemblée Nationale du 8 décembre 2020, p. 9040.](#)

## Statut de l'élu

### Conseiller municipal : incompatibilité avec les fonctions d'ATSEM au sein de la même collectivité

[L'article L. 231 du code électoral](#) stipule que « les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie » dans le but d'éviter les situations de conflit d'intérêts.

Ainsi un élu ne peut occuper un poste d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) car, s'il est bien placé sous l'autorité fonctionnelle du directeur ou de la directrice de l'école pendant son service dans les locaux scolaires, il n'en demeure pas moins sous l'autorité hiérarchique du Maire de la commune dont il relève.

Tout élu qui se trouverait dans cette situation postérieurement à son élection se trouverait dans l'un des cas d'inéligibilité et serait immédiatement déclaré démissionnaire par le préfet, conformément aux dispositions de [l'article L. 236 du Code électoral](#). La qualification de l'agent ne constitue pas un motif dérogatoire à cette règle d'inéligibilité des « agents salariés communaux ».

Pour mémoire, les seules exceptions aux cas d'inéligibilité sont listées par [l'article L. 231 du code électoral](#) et concernent « ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession », ainsi que, les agents salariés « au titre d'une **activité saisonnière ou occasionnelle** » dans les **communes comptant moins de 1 000 habitants**.

- [Question écrite Sénat n° 19739 du 24 décembre 2020, Journal officiel Sénat du 18 février 2021, p. 1141](#)

### Elu local et évolution de la carrière d'un membre de sa famille au sein de sa collectivité

[L'article L. 238 du code électoral](#) prévoit les cas d'incompatibilités pour l'élection de plusieurs membres d'une même famille au sein d'un conseil municipal d'une commune de plus de 500 habitants, en revanche aucune règle n'interdit qu'un adjoint au maire ne soit en charge de la gestion du personnel communal parmi lequel on compterait un ou des parents.

[L'article L. 2131-11 du CGCT](#) dispose toutefois que « *sont illégales les délibérations auxquelles ont pris part un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire qui en fait l'objet, soit en leur nom personnel, soit comme mandataire* ». Cependant, l'existence d'un lien de parenté avec une personne concernée par une délibération ne suffit pas, à elle seule, à considérer un conseiller municipal comme **personnellement intéressé à l'affaire** ([CE n° 45146 du 12 février 1986](#))

En revanche, « *constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui serait de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction* », conformément à [l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique](#).

Dès lors, le cas d'un adjoint au maire en charge de la délégation du personnel communal ayant un lien de parenté en ligne directe avec un ou des employés de la commune, pour lequel ou lesquels il peut être amené à se prononcer sur l'évolution de carrière, est **susceptible de caractériser une situation de conflit d'intérêts**.

Ainsi, [l'article 6 du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique](#) prévoit que lorsque le conseiller municipal titulaire

# Questions écrites

d'une délégation de signature du maire estime se trouver **dans une situation de conflit d'intérêts**, il lui appartient **d'informer par écrit le délégant des questions pour lesquelles il estime ne pas devoir exercer ses compétences**.

Un arrêté du délégant détermine en conséquence les questions pour lesquelles la personne intéressée doit s'abstenir d'exercer ses compétences.

Dans le silence de la loi, le maire peut soit se réserver les questions concernées, soit les confier à un autre délégué.

- [Question écrite Assemblée Nationale n° 30931 du 07 juillet 2020, Journal officiel de l'Assemblée Nationale du 22 septembre 2020, p. 6473](#)

## Saisie de rémunérations sur les indemnités de fonction

La jurisprudence considère que les indemnités de fonction des élus ne présentent pas le caractère d'un salaire en l'absence de lien de subordination avec un employeur. Par conséquent, la saisie des rémunérations de droit commun ne leur est pas applicable.

En revanche, [en application de l'article L. 1621-1 du code général des collectivités territoriales](#), les indemnités de fonction des élus peuvent être appréhendées par voie de **saisie administrative à tiers détenteur (SATD)** pour la partie qui excède la fraction représentative des frais d'emploi définie par [l'article 81 du code général des impôts](#). La SATD permet en effet de saisir toute somme exigible et saisissable.

- [Question écrite Sénat n° 13838 du 16 janvier 2020, Journal officiel Sénat du 05 novembre 2020, p. 5100](#)





# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime