

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Septembre 2021



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

sommaire

Focus Covid-19	4
Des précisions de la DGAFP et de la DGCL	4
Agents concernés par le passe sanitaire	6
▪ Le passe sanitaire	6
▪ Personnes concernées.....	6
▪ Structures concernées.....	7
▪ Contrôle du passe sanitaire des agents.....	7
▪ Situation des agents publics refusant la présentation d'un passe sanitaire	8
Agents concernés par l'obligation vaccinale	10
▪ Personnels concernés	10
▪ Transmission des justificatifs médicaux pour les agents soumis à l'obligation vaccinale	11
▪ Calendrier.....	11
▪ Contrôle de l'obligation	12
▪ Conséquences de l'absence de vaccination.....	12
Autorisations spéciales d'absence liées à la vaccination	13
Réalisation d'un test et temps de travail	14
Situation des agents vaccinés identifiés comme « cas contact à risque »	14
Prolongation de la suspension de la journée de carence	15
Situation des agents vulnérables.....	15
Télétravail : une période transitoire.....	16
Mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19.....	16
Restauration administrative exemptée de présentation du passe sanitaire	16
Cadre sanitaire pour le fonctionnement des écoles, collèges et lycées pour l'année scolaire 2021-2022	17
A consulter sur Internet.....	18
Devoir de réserve et liberté d'expression des agents publics : guide I Collectif Nos services publics.....	18
Modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement (SFT) : guide et outil de calcul I DGAFP.....	18
Textes officiels	19
Généralités.....	19

sommaire

Modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique ..	19
Droits et obligations	19
Actes de violence ou de harcèlement : des mesures à prendre pour les collectivités	19
Une formation à la laïcité	20
Un référent laïcité dans les collectivités et établissement public.....	20
Filières et cadres d’emplois.....	20
Agent de police municipale et prestation de serment.....	20
Organisation du travail	21
Signature d’un accord relatif au télétravail dans la fonction publique.....	21
Une allocation forfaitaire de télétravail	25
Rémunération	25
Garantie individuelle du pouvoir d'achat 2021 (GIPA).....	25
Statut de l’ élu	26
Valeur des droits individuels à la formation acquis par les élus locaux.....	26
Elus locaux et obligation de neutralité et de respect du principe de laïcité	26
Circulaires	27
Formation	27
Formation des agents à la langue des signes	27
Fin de fonctions	27
Revalorisation des allocations d'assurance chômage au 1er juillet 2021	27
Questions écrites.....	28
Carrière	28
Communication du dossier individuel des fonctionnaires	28
Avantages en nature.....	29
Le forfait mobilités durables : cumul exceptionnel avec la prise en charge mensuelle des frais d’abonnement au titre de l’année 2020	29



Retrouvez notre dossier actualisé

sur le site du Centre de gestion

<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 de la DGAFP et de la DGCL

Deux foires aux questions régulièrement mises à jour sont proposées sur la question de la **Covid-19 et de ses incidences en matière de personnel**, l'une émane de la DGAFP, l'autre de la DGCL. Elles tiennent compte notamment des apports de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et de ses décrets d'application.

- [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 \(Mise à jour au 10 août 2021\) | DGAFP](#)
- DERNIERE MINUTE : [mise à jour de la FAQ DGAFP au 30 août 2021](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 13 août 2021\) | DGCL](#)
- DERNIERE MINUTE : [Mise à jour de la FAQ DGCL au 1er septembre 2021](#)

La loi relative à la gestion de la crise sanitaire

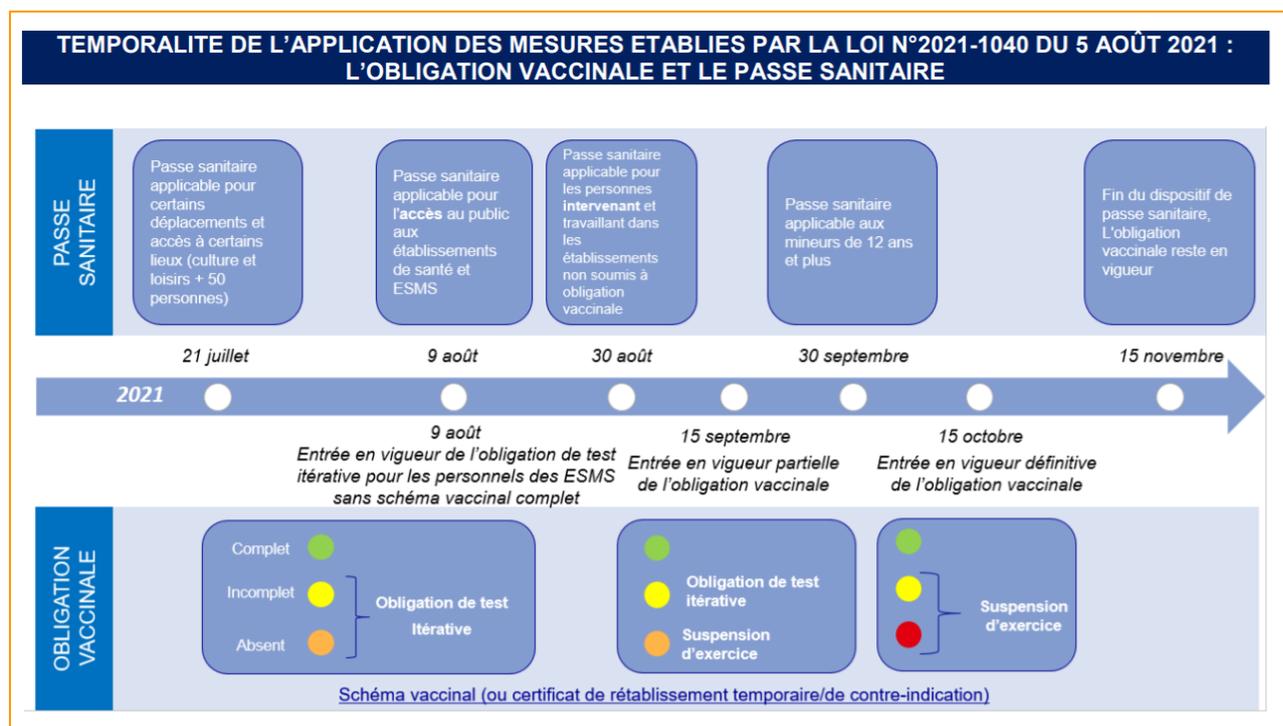
La loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et ses textes d'application ont été publiés. Elle prévoit notamment la prorogation jusqu'au 15 novembre 2021 du régime de gestion de la sortie de crise sanitaire défini par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021.

- Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, Journal officiel n° 181 du 06 août 2021
- Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, Journal officiel n° 183 du 8 août 2021
- Décret n° 2021-1056 du 7 août 2021 pris pour l'application des articles 1er et 16 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, Journal officiel n° 183 du 8 août 2021 (montants des amendes forfaitaires)

- Décret n° 2021-1058 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions et le décret n° 2020-1690 du 25 décembre 2020 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux vaccinations contre la covid-19, Journal officiel n° 183 du 8 août 2021
- Arrêté du 7 août 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, Journal officiel n° 183 du 8 août 2021 (autotests...).
- Décret n° 2021-1118 du 26 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, Journal officiel n° 199 du 27 août 2021

Divers éclairages nous sont apportés par voie de circulaires, notes ou foires aux questions.

- Circulaire 10 août 2021 portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'Etat | Ministère de la transformation et de la fonction publiques
- 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 10 août 2021) | DGAFP - DERNIERE MINUTE : mise à jour de la FAQ DGAFP au 30 août 2021
- 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 13 août 2021) | DGCL - DERNIERE MINUTE : Mise à jour de la FAQ DGCL au 1er septembre 2021
- Note d'information du 11 août 2021 relative à l'obligation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail et à la vaccination obligatoire contre la Covid 19 dans la fonction publique territoriale | DGCL
- Instruction du 11 août 2021 relative à la Mise en œuvre de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux | Direction générale de la Cohésion sociale

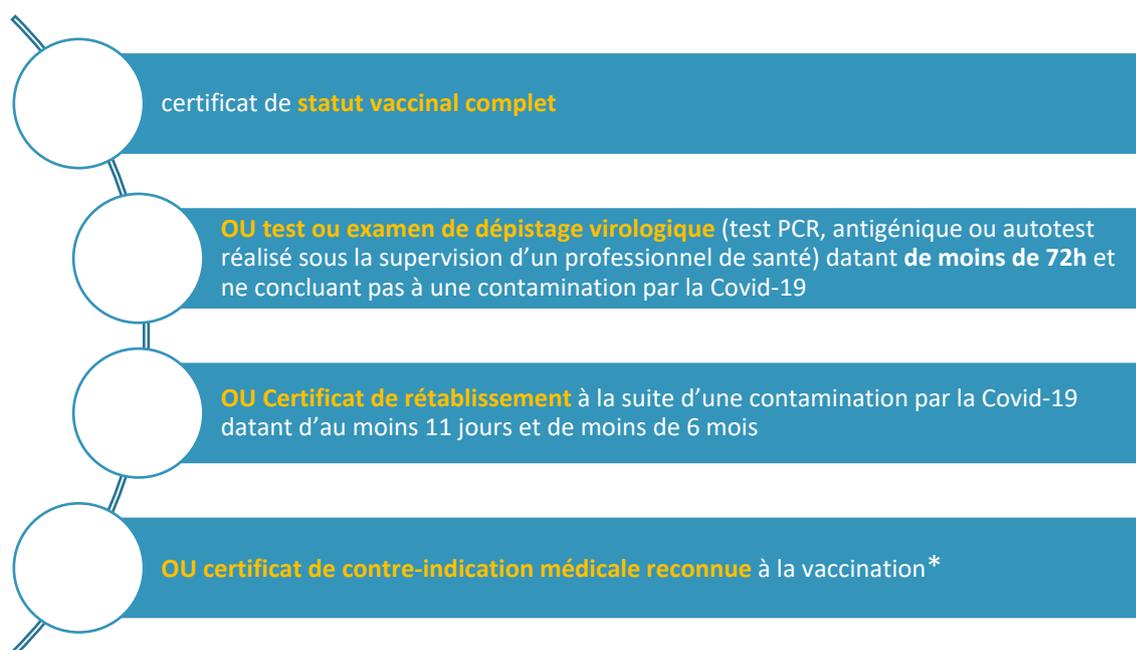


Source : infographie ministérielle : p. 2 instruction du 11 août 2021 relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux

Agents concernés par le passe sanitaire

■ Le passe sanitaire

Le passe sanitaire consiste en la présentation d'un :



* les cas de contre-indication médicale ne permettant pas la vaccination contre la covid-19 sont mentionnés à [l'annexe 2 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 modifié](#) par le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021.

■ Personnes concernées

Du 9 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021 inclus, le public de plus de 18 ans fréquentant certains établissements est concerné par la présentation du passe sanitaire. Il ne sera obligatoire pour les adolescents de 12 à 17 ans qu'à compter du 30 septembre 2021.

Le contrôle peut s'effectuer à l'aide de l'application « **TousAntiCovidVerif** » ou par le biais de données présentées sous forme papier ou numérique et qui ne seront pas conservées.

Le passe sanitaire est également obligatoire pour les personnels travaillant ou intervenant dans ces lieux, même à titre bénévole, depuis le 30 août 2021 lorsque leur activité se déroule **dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public** (à l'exception des activités de livraison et intervention d'urgence).

Pour les apprentis de moins de 18 ans, cette obligation entrera en vigueur à compter du **30 septembre 2021**.

■ Structures concernées

[L'article 1^{er} du décret n° 2021-1059 du 7 août 2021](#) modifiant [l'article 47-1 du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021](#) fixe la liste des structures concernées (pour les types d'ERP voir : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32351>) :

L'article 47-1 du décret du 1^{er} juin 2021 modifié précité définit le champ d'application de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire. Il vise notamment les établissements et services suivants dans lesquels exercent des agents de la fonction publique territoriale :

- Les musées et salles destinées à recevoir des expositions à vocation culturelle ayant un caractère temporaire, relevant du type Y, sauf pour les personnes accédant à ces établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;
- Les bibliothèques et centres de documentation relevant du type S, à l'exception des bibliothèques spécialisées et des personnes accédant à ces établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;
- Les établissements de plein air, relevant du type PA dont l'accès fait habituellement l'objet d'un contrôle : terrains de sports, aux stades, aux pistes de patinage, aux piscines, aux arènes, aux hippodromes ;
- Les établissements sportifs couverts, relevant du type X, dont l'accès fait habituellement l'objet d'un contrôle ;
- Les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, relevant du type L ;
- Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

Source : p. 2 *Note d'information relative à l'obligation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail et à la vaccination obligatoire contre la Covid 19 dans la fonction publique territoriale (11 août 2021) | DGCL*

NDLR : les services administratifs, les établissements scolaires, les crèches et les centres de loisirs sans hébergement (sauf pour les animateurs majeurs lors d'éventuelles sorties se déroulant dans les lieux où le passe sanitaire est obligatoire) ne sont notamment pas concernés par ces mesures, sous réserve de modifications ultérieures.

■ Contrôle du passe sanitaire des agents

Il appartient aux employeurs de contrôler le respect de l'obligation d'un passe sanitaire* pour les agents placés sous leur responsabilité et, conformément aux dispositions du [2-2 du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021](#), **d'habiliter nommément les personnes autorisées à opérer ces contrôles** et qui seront par ailleurs listées dans un registre avec la date de leur habilitation ainsi que les jours et horaires des contrôles ([p. 3 note DGCL](#)).

→ Sur le site du CDG 76 : téléchargez le [modèle d'arrêté portant habilitation à contrôler la détention d'un passe sanitaire](#)

Les agents soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire peuvent, **à leur initiative**, présenter à leur employeur leur justificatif de statut vaccinal complet. L'employeur est autorisé à conserver ces informations jusqu'au 15 novembre 2021 et à délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

→ Sur le site du CDG 76 : téléchargez le [modèle d'attestation de production d'un certificat de vaccination](#)

NDLR * Le Ministère du travail précise toutefois dans [sa foire aux questions](#) que « l'employeur ne peut pas conserver le justificatif. Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification c'est-à-dire l'information selon laquelle le passe est valide ou non. Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)**. Sur la mise en conformité du traitement avec le RGPD : <https://www.cnil.fr/fr/quelles-formalites-pour-les-traitements-de-donnees-de-sante-caractere-personnel>. »

■ Situation des agents publics refusant la présentation d'un passe sanitaire

Jusqu'au 15 novembre 2021 inclus, lorsqu'un agent public est soumis à la présentation d'un passe sanitaire et qu'il s'oppose à son obligation de présentation des justificatifs, certificats ou résultats **et s'il ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés ou de RTT**, ce dernier lui notifie, par tout moyen, le jour même, la **suspension de ses fonctions** ou de son contrat de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, **prend fin dès que** l'agent produit les justificatifs requis ou en tout état de cause le 15 novembre au plus tard, échéance fixée par le législateur.

La suspension prononcée par l'employeur est applicable à compter de **sa notification à l'agent** qui intervient le jour même. La notification peut prendre la forme (p.3 - [Note d'information relative à l'obligation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail et à la vaccination obligatoire contre la Covid 19 dans la fonction publique territoriale \(11 août 2021\) | DGCL](#)) :

- d'une remise en main propre contre émargement ou devant témoins,
- d'un document écrit matérialisant la suspension concomitante à l'absence de présentation des justificatifs requis.

Lorsque cette situation perdure **au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés**, l'employeur convoque l'agent à **un entretien*** afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation (cette possibilité ne constitue toutefois pas une obligation de reclassement – P. 5 [FAQ relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 13 août 2021\) | DGCL](#)). Le cas échéant le **recours au télétravail** est envisageable si les missions le permettent (p.3 - [Note d'information relative à l'obligation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail et à la vaccination obligatoire contre la Covid 19 dans la fonction publique territoriale \(11 août 2021\) | DGCL](#)). L'agent peut être accompagné lors de cet entretien.

NDLR : * Le Ministère du travail précise dans [sa foire aux questions](#) qu' « *Aucune disposition particulière n'est prévue s'agissant des modalités de convocation du salarié à l'entretien ayant pour objet d'examiner les moyens de régulariser sa situation. Pour autant, un certain formalisme pourra utilement être respecté afin de limiter toute contestation de forme en convoquant le salarié suspendu par tout moyen conférant date certaine à cette convocation. Par ailleurs, il est recommandé de retracer par écrit le déroulé de l'entretien et les éventuelles décisions qui seraient arrêtées à son issue* ».

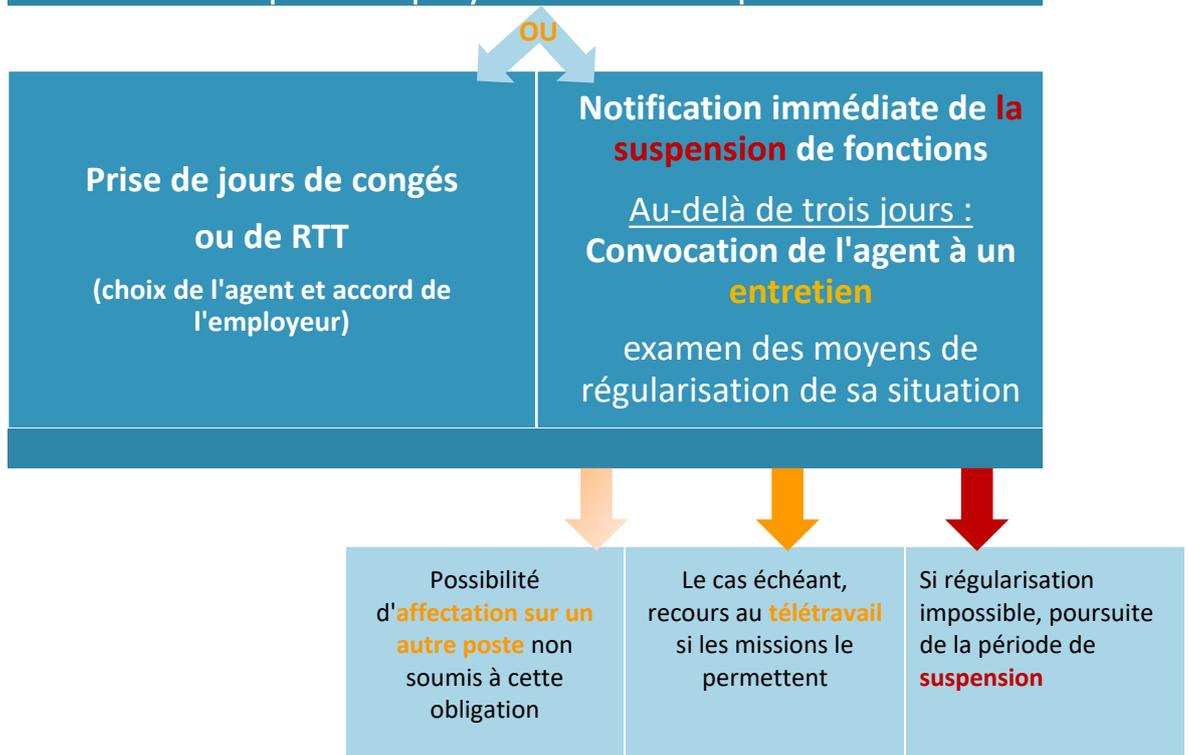
La suspension ne relève toutefois pas d'une sanction disciplinaire mais constitue une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

- Sur le site du CDG 76 : téléchargez le [modèle d'arrêté portant suspension \(défaut de présentation du passe sanitaire\)](#)

Absence de présentation d'un passe sanitaire

(du 30 août jusqu'au 15 novembre 2021 inclus)

Information par l'employeur des conséquences du refus



Agents concernés par l'obligation vaccinale

Personnels concernés

Exception faite d'une contre-indication médicale reconnue, depuis le 7 août 2021, doivent être vaccinés contre la Covid-19 ([article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021](#)) :

- **les personnes exerçant dans les établissements** fixés par l'[article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021](#) et précisés notamment par [la Note de la DGCL \(son annexe listant de façon complète les établissements concernés - p. 7\)](#) :

Sont notamment visés, s'agissant des agents des collectivités territoriales :

- Les centres de santé ;
- Les centres de lutte contre la tuberculose ;
- Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic ;
- Les services de médecine préventive ;
- Les établissements et services médico-sociaux pour personnes âgées et pour personnes handicapées tels que les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les services de soins infirmiers à domicile, les services d'aide et d'accompagnement à domicile.

p. 4 - Note d'information relative à l'obligation d'un passe sanitaire sur le lieu de travail et à la vaccination obligatoire contre la Covid 19 dans la fonction publique territoriale (11 août 2021) | DGCL.

- **les professionnels de santé** titulaires ou contractuels mentionnés [à la quatrième partie du code de la santé publique](#) (médecins, infirmiers....) ainsi que les psychologues ou encore les psychothérapeutes.
- **les étudiants et les élèves** accueillis dans ces locaux préparant à l'exercice d'une de ces professions de santé
- **les personnels qui partagent les mêmes espaces dédiés à titre principal à l'activité des professionnels de santé, de manière régulière, ainsi que les activités accessoires indissociables (notamment administratives).** Cette obligation vaccinale ne s'applique donc pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux.

NDLR : La Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) indique dans une note (p 16 [Mise en œuvre de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux | Direction générale de la Cohésion sociale](#)) et dans sa note [d'actualisation des recommandations nationales pour les modes d'accueil du jeune enfant \(version du 25 août 2021\)](#) que **les professionnels et le personnel des crèches, d'établissements ou de services de soutien à la parentalité ou d'établissements et services de protection de l'enfance ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale et le passe sanitaire, dès lors qu'ils ne réalisent pas d'actes de soin médical ou paramédical dans le cadre de leur exercice professionnel habituel** ».

Pour plus de précisions sur l'acte de soin médical, [voir la page 7 du document](#)

Qu'est-ce qu'un acte de soin médical ou paramédical ?

Dès lors que cette administration de soin peut être considérée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions de l'article L. 313-26 du code de l'action sociale et des familles, que ces soins ou traitements ont fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical, elle n'est pas considérée comme un acte de soin médical ou paramédical. Le libellé de la prescription médicale permet, selon qu'il est fait ou non référence à la nécessité de l'intervention d'auxiliaires médicaux, de distinguer s'il s'agit ou non d'un acte de la vie courante.

Ainsi :

- en règle générale, les professionnels de santé exerçant en mode d'accueil ne sont pas couverts par l'obligation vaccinale puisqu'ils pratiquent des soins pouvant être considérés comme des actes de la vie courante à savoir par exemple : changement de couche, nettoyage de nez ou d'autres fluides corporels, administration de médicament pour lequel le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical, nettoyage de plaie et pose d'un pansement simple, portage à bras de l'enfant...
- seulement de rares professionnels de santé exerçant en mode d'accueil sont directement couverts par l'obligation vaccinale, à savoir ceux qui pratiquent des actes médicaux ou paramédicaux tels que l'administration de soins ou médicaments pour lesquels le médecin prescripteur a expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical ; c'est uniquement, s'il y en a, à leurs collègues exerçant le cas échéant dans les mêmes espaces dédiés à titre principal à l'administration de soins, s'ils existent, que s'étend aussi indirectement l'obligation vaccinale.

Transmission des justificatifs médicaux pour les agents soumis à l'obligation vaccinale

Les agents publics concernés justifient avoir satisfait à l'obligation vaccinale auprès de leur collectivité.

Les agents des collectivités affiliées ou adhérentes à la mission médecine préventive soumis à l'obligation vaccinale pourront transmettre leur **certificat de rétablissement** suite à une contamination covid ou le **certificat médical de contre-indication reconnue à la vaccination au médecin de prévention** compétent. Ce dernier informera l'employeur, sans délai, ainsi que, le cas échéant pour les agents concernés, les aménagements de poste et les mesures de prévention complémentaires.

Les agents des collectivités ayant leur propre service de médecine préventive ou adhérentes à un service de médecine préventive autre que celui du CDG pourront transmettre ces mêmes documents au médecin de prévention (ou du travail) compétent.

Calendrier

Du 7 août jusqu'au 14 septembre 2021 inclus,

les personnes soumises à l'obligation vaccinale **ne peuvent plus exercer leur activité** si elles n'ont pas présenté un certificat de statut vaccinal complet ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises ou le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique, d'un test ou d'un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé, datant de moins de 72h et ne concluant pas à une contamination par la covid-19 ou un certificat de contre-indication ou un certificat de rétablissement.

A compter du 15 septembre 2021, ces agents ne pourront plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté un certificat de statut vaccinal complet, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises ou certificat de contre-indication ou de rétablissement.

Par dérogation, du 15 septembre 2021 jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, sont autorisées à exercer leur activité les agents qui, dans le cadre d'un schéma vaccinal incomplet justifient de l'administration d'au moins une des doses requises, sous réserve de présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19.

A compter du 16 octobre 2021

Les agents devront présenter un **statut vaccinal complet**, sauf s'ils justifient d'une contre-indication médicale reconnue à la vaccination ou présentent un certificat de rétablissement.

Contrôle de l'obligation

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de cette obligation par les personnes placées sous leur responsabilité et, conformément aux dispositions du [2-2 du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021](#), d'**habiliter nommément les personnes autorisées à opérer ces contrôles** et qui seront par ailleurs listées dans un registre avec la date de leur habilitation ainsi que les jours et horaires des contrôles ([p. 5 note DGCL](#)).

La méconnaissance de cette obligation est punie notamment de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe ou de l'amende forfaitaire prévue à [l'article 529 du code de procédure pénale](#).

Afin de simplifier le contrôle, **l'employeur peut conserver les résultats des vérifications***, sous réserve de s'assurer de leur conservation sécurisée. A la fin de l'obligation vaccinale, **ceux-ci seront détruits**.

NDLR * Le Ministère du travail précise dans [sa foire aux questions](#) que « *l'employeur ne peut pas conserver le justificatif. Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification* ». « *Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Sur la mise en conformité du traitement avec le RGPD : <https://www.cnil.fr/fr/quelles-formalites-pour-les-traitements-de-donnees-de-sante-caractere-personnel>.* »

Conséquences de l'absence de vaccination

Lorsque l'employeur constate qu'un agent public ne peut plus exercer son activité à défaut de vaccination, ou de transmission des justificatifs requis, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation.

L'agent public qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des **jours de congés ou de RTT**.

- **La suspension**

A défaut, il est suspendu de ses fonctions ou de son contrat de travail.

La suspension prononcée par l'employeur est **applicable le jour même**. Sa notification s'opère par la remise en main propre, contre émargement ou devant témoins, d'un document écrit matérialisant la suspension de l'agent n'ayant pas fourni les justificatifs requis (p. 6 - [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 \(Mise à jour au 10 août 2021\)](#) | DGAFP).

Par ailleurs lorsque l'employeur constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité depuis plus de trente jours, il en informe, le cas échéant, le conseil national de l'ordre dont il relève.

- **Les effets de la suspension**

Les conséquences de la suspension sont récapitulées à la page 22 de la [L'instruction de mise en œuvre de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux](#) | Direction générale de la Cohésion sociale.

La suspension, qui ne constitue pas une sanction disciplinaire en tant que telle, ne donne pas lieu à information de la CAP, ni de la commission consultative paritaire. Sa durée n'est pas assimilée à une période de services effectifs, ce qui entraîne les conséquences suivantes :

- **la rémunération** : La suspension entraîne l'interruption de la rémunération qui s'applique au traitement mais aussi à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement ainsi qu'à toutes primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions.
- **les droits à congé** : la période de suspension est exclue de la période prise en compte pour la détermination des droits aux congés
- **l'ancienneté** : la période de suspension n'est pas prise en compte dans l'ancienneté et les droits à la retraite ;
- **l'avancement** : cette période est exclue des durées prises en compte pour les droits à l'avancement.
- **la durée du stage** prévu à l'article 37 de la loi n° 86-33 est prorogée de la durée de suspension prononcée en application de la loi instaurant l'obligation vaccinale.
- **les durées de formation exigée dans le cadre d'étude promotionnelle** sont prolongées de la durée de la suspension.
- **l'agent recruté par contrat à durée déterminée** ne remplissant pas les conditions de l'obligation vaccinale prévue par la loi et faisant l'objet d'une décision de suspension ne bénéficie pas d'une prolongation de son contrat de travail si son terme intervient pendant la période de suspension.

Pendant cette suspension, l'agent public conserve toutefois le bénéfice des garanties de **protection sociale complémentaire** auxquelles il a souscrit.

- **La fin de la suspension**

La suspension prend fin dès que l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

- **Cas du recours contentieux formé à l'encontre de la décision de suspension**

Dans les collectivités soumises à l'expérimentation prévue par [le décret n° 2018-101 du 16 février 2018](#), le recours contentieux formé à l'encontre de la décision de suspension doit être précédé par d'une **médiation préalable obligatoire (MPO)**.

NDLR : le CDG76 propose une mission de médiation préalable obligatoire pour les collectivités ayant signé la convention d'adhésion. Pour en savoir plus : <https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-optionnelles/mission-meditation-prealable-obligatoire/>

- P. 9 [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 13 août 2021\) | DGCL](#)

AUTRES DISPOSITIONS

Autorisations spéciales d'absence liées à la vaccination

- **Autorisation spéciale d'absence pour vaccination contre la Covid 19**

Les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19 ou pour accompagner le mineur ou le majeur protégé dont ils ont la charge, sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

NDLR : * Le Ministère du travail précise dans [sa foire aux questions](#) qu' « Aucune durée maximale n'est fixée, celle-ci dépendant du temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu de vaccination où il a pu obtenir

un rendez-vous. La durée d'absence devra toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire, soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail. » Par ailleurs « ces heures étant assimilées à du temps de travail effectif, elles n'ont pas à être récupérées ».

- [Article 17 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#)
- [Circulaire du 5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique de l'Etat pour la vaccination contre la Covid 19.](#)
- **Autorisation spéciale d'absence en raison d'effets secondaires importants liés à la vaccination contre la Covid 19**

Une circulaire a précisé les conditions d'octroi de ces autorisations d'absence en cas d'effets secondaires importants liés à la vaccination contre la Covid 19.

L'agent public doit transmettre une **attestation sur l'honneur** indiquant qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif.

Cette autorisation peut être accordée **le jour et le lendemain de la vaccination**, les situations particulières faisant toutefois l'objet d'un examen individualisé.

- [Circulaire du 5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique de l'Etat pour la vaccination contre la Covid 19.](#)
- P. 5 - [Circulaire 10 août 2021 portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'Etat | Ministère de la transformation et de la fonction publiques](#)

Réalisation d'un test et temps de travail

Le Ministère du travail précise dans sa foire aux questions qu'en l'absence de disposition législative sur le sujet, sauf décision de l'employeur, le temps nécessaire à la réalisation (y compris le temps d'attente) d'un test n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/QR-pass-sanitaire-et-obligation-vaccinale#24>

Situation des agents vaccinés identifiés comme « cas contact à risque »

L'agent disposant d'un schéma vaccinal complet n'a plus l'obligation de s'isoler s'il est identifié comme « cas contact », il doit en revanche respecter certaines règles sanitaires pour briser les chaînes de transmission de la Covid-19 :

- Réaliser immédiatement un test de dépistage (PCR ou test antigénique) ;
- Informer de son statut les personnes avec qui il a été en contact 48 h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux ;
- Respecter les gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade et notamment :
 - Limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;
 - Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées ;
 - Porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public.
- Réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test de dépistage immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge ;

- Réaliser un second test de dépistage (PCR, antigénique) 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas, ou s'il vit avec le malade, 17 jours après la date de début des symptômes du malade (ou la date de prélèvement pour les malades sans symptôme).
 - P. 15 - [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 13 août 2021\) | DGCL](#)
 - [p. 18 - 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 \(Mise à jour au 30 août 2021\) | DGAFP](#)

Prolongation de la suspension de la journée de carence

[L'article 217 de la loi de finances pour 2021](#) a permis la suspension de la journée de carence pour les agents dont le congé de maladie est directement lié à la COVID 19, un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 devant faire foi.

Cette suspension est également conditionnée par la transmission de l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie.

[L'article 1-I-4°](#) de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prolonge ce dispositif **jusqu'au 31 décembre 2021**.

- [Article 1 I- 4° de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#)

Situation des agents vulnérables

Le dernier protocole sanitaire en entreprise précise la situation des salariés vulnérables particulièrement à risque (un décret est toutefois attendu).

A compter du 15 septembre, les personnes vulnérables identifiées comme étant à risque de formes graves de Covid-19, et ne pouvant pas travailler à distance, pourront continuer bénéficier des indemnités journalières dérogatoires **jusqu'au 31 décembre 2021**, si elles répondent à l'une des trois conditions suivantes :

1. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1ère ligne ou des secteurs covid-19
2. Etre atteint d'une immunodépression sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n°2021-52,
3. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

Les agents qui ne relèveront pas de l'une de ces trois situations devront demander **un certificat d'isolement** à leur médecin traitant ou du travail. Pour les agents qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021, un nouveau justificatif sera donc nécessaire.

Quant aux agents vulnérables amenés à revenir travailler en présentiel, l'employeur devra mettre en œuvre des mesures de protection supplémentaires.

Toutefois **un décret est toujours attendu**, les dispositions de la [circulaire de la DGAFP du 10 novembre 2020](#) continuent donc à s'appliquer.

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 Version du 9 août 2021 | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)
- [p. 19 - 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 \(Mise à jour au 30 août 2021\) | DGAFP](#)

Télétravail : une période transitoire

Conformément aux dispositions de la circulaire du 26 mai 2021 de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, en matière de télétravail le régime de droit commun s'applique à compter du 1^{er} septembre, avec une mise en œuvre de l'accord-cadre télétravail signé le 13 juillet 2021 (CF présent mensuel page 20).

Afin de permettre aux services d'organiser sa mise en œuvre de façon pérenne, et aux agents de formuler leur demande, **une période transitoire commencera le 1^{er} septembre et durera un mois** : « elle permettra d'échanger avec les agents, d'étaler le traitement des demandes de télétravail pérenne et d'échelonner les retours en présentiel pour les agents qui ne formuleront pas une telle demande. »

La circulaire rappelle également l'importance du dialogue social.

- [p. 16 - 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 \(Mise à jour au 30 août 2021\) | DGAFP](#)

Mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19

Le ministère du Travail a publié une version actualisée du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19. Elle tient compte la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 et de ses décrets d'application.

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 Version du 9 août 2021 | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)
- DERNIERE MINUTE : [Mise à jour du Protocole au 1er septembre 2021](#)

Restauration administrative exemptée de présentation du passe sanitaire

La restauration administrative est exclue du champ d'application du passe sanitaire, qu'il s'agisse des agents qui y exercent ou des professionnels qui s'y rendent pour déjeuner.

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 Version du 9 août 2021 | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)
- [p. 16 - 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 \(Mise à jour au 30 août 2021\) | DGAFP](#)

Cadre sanitaire pour le fonctionnement des écoles, collèges et lycées pour l'année scolaire 2021-2022

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports a fixé le cadre sanitaire pour le fonctionnement des écoles, collèges et lycées pour l'année scolaire 2021-2022.

- [Année scolaire 2021-2022 : protocole sanitaire et mesures de fonctionnement | Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports](#)

À consulter sur internet

Devoir de réserve et liberté d'expression des agents publics : guide I Collectif Nos services publics

Le collectif « Nos services publics » publie un guide sur le devoir de réserve et la liberté d'expression des fonctionnaires, son objectif est d'opérer une distinction entre ces deux notions.

- Guide du devoir de réserve et de la liberté d'expression des agents publics

A consulter sur :

https://nosservicespublics.fr/guide_devoir_reserve

Modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement (SFT) : guide et outil de calcul I DGAFP

La loi de transformation de la fonction publique a prévu le partage du supplément familial de traitement (SFT) entre les deux parents en cas de résidence alternée de l'enfant.

Le décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020, modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce partage.

La DGAFP met à disposition un guide visant à décliner les différentes modalités d'attribution du SFT en fonction de la situation professionnelle et familiale des parents. Il rappelle par ailleurs le cadre d'éligibilité du SFT et en précise les modalités de gestion.

En complément, un outil de calcul, accompagné d'un guide d'utilisation, est proposé pour l'instruction de ces demandes.

- Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement
- Outil de calcul du SFT au format .ods
- Outil de calcul du SFT au format .xlsx
- Guide d'utilisation de l'outil de calcul du SFT

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-sur-modalites-de-calcul-et-de-versement-supplement-familial-de-traitement>

Généralités

Modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique

Un décret fixe les modalités d'application des nouveaux articles [8 bis à 8 nonies](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires issus de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ([voir les infos statutaires du CDG 76 de mars 2021, p. 10](#)).

Il définit les modalités de négociation des accords. Il identifie par ailleurs les mentions obligatoires devant y figurer et précise les conditions de leur publication ainsi celles de leur révision, suspension ou dénonciation.

- [Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique, Journal officiel n° 157 du 8 juillet 2021 | Légifrance](#)

Droits et obligations

Actes de violence ou de harcèlement : des mesures à prendre pour les collectivités

Conformément au [IV de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

L'article 11 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République complète cet article et précise que « *Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque.* »



NDLR : Signalement des actes de violence ou de harcèlement : une nouvelle mission au CDG 76 - Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 oblige, depuis le 1er mai 2020, les employeurs publics à mettre en place un dispositif de signalement. Pour les accompagner, le Centre de gestion 76 s'est associé aux quatre autres CDG normands afin de proposer un service mutualisé répondant aux exigences induites par la réglementation : confidentialité, neutralité et objectivité.

Pour en savoir plus : <https://www.cdg76.fr/actualites/signalement-des-actes-de-violence-ou-de-harcelement/>

- [Article 11 - Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, Journal officiel n° 197 du 25 août 2021 | Légifrance](#)

Une formation à la laïcité

L'article 3 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République complète [l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#). Il précise que « Le fonctionnaire est formé au principe de laïcité ».

- [Article 3 - Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, Journal officiel n° 197 du 25 août 2021 | Légifrance](#)

Un référent laïcité dans les collectivités et établissement public

L'article 3 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité. Il insère un [article 28 ter dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#).

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 ».

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.

- [Article 3 - Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, Journal officiel n° 197 du 25 août 2021 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Agent de police municipale et prestation de serment

L'article 2 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République complète le Code de la sécurité intérieure en introduisant un article L 515-1 A qui prévoit que, « préalablement à sa prise de fonctions, tout agent de la police municipale déclare solennellement servir avec dignité et loyauté la République, ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité et sa Constitution par une prestation de serment ».

- [Article 2 - LOI n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, Journal officiel n° 197 du 25 août 2021 | Légifrance](#)

Organisation du travail

Signature d'un accord relatif au télétravail dans la fonction publique

Le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) a organisé les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. La période de crise sanitaire est venue toutefois bouleverser ce cadre nécessitant le recours à un accord relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique signé le 13 juillet dernier. Il a pour « *ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des agents publics et du service public. Le télétravail répond aux principes du volontariat de l'agent, de l'éligibilité des activités et non du poste, et de la réversibilité* ».

Les évolutions réglementaires induites par cet accord seront prises **dans le délai de 6 mois** suivant sa signature.

Des conditions cumulatives

Le télétravail repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance.

L'agent en télétravail a demandé et a obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail :

- sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;
- en alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le principe

- Le volontariat

Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail. Toutefois, en cas de **circonstances exceptionnelles** (pandémie, catastrophe naturelle), afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents, et le cas échéant dans le cadre des plans de continuité de l'activité (PCA), il peut être mis en œuvre à la seule demande des employeurs.

- La demande

Le télétravail doit faire l'objet d'une :

- **demande écrite de l'agent**
- **autorisation écrite de l'employeur.**

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai **d'un mois maximum** à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

Une autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est remise dans les conditions fixées par [l'article 8 du décret du 11 février 2016](#).

Toutefois, **pour les situations particulières (agents en situation de handicap, femmes enceintes, proches aidants)**, les demandes doivent être **instruites à tout moment**.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail (initiale ou de renouvellement) doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente.

- L'alternance entre travail sur site et télétravail

L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site qui vise à garantir le maintien des liens avec le collectif de travail.

La **quotité maximum** de télétravail dans la fonction publique est fixée à **3 jours hebdomadaires** pour un agent à temps plein, quotité à laquelle il peut toutefois être dérogé pour les **situations spécifiques** (*agents en situation de handicap, femmes enceintes, proches aidants*).

Cette quotité peut s'apprécier sur une base mensuelle.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier pour une même autorisation de ces différentes possibilités.

Les différents lieux accessibles aux télétravailleurs doivent être abordés dans le cadre du dialogue social de proximité.

- L'usage des outils numériques

Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers).

- La réversibilité du télétravail

Hors circonstances exceptionnelles, lorsque **l'administration** souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision doit être :

- communiquée par écrit
- précédée d'un entretien
- motivée au regard de l'intérêt du service.

En revanche, **l'agent n'a pas à justifier sa décision** de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

Le décret du 11 février 2016 prévoit que lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, **un délai de prévenance** doit être respecté. Ce délai est :

- d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail
- de deux mois au-delà de cette période.

Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable.

Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois prévu par le décret.

La réversibilité ne fait toutefois pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.

Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un **retour sur site pendant un jour de télétravail**. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une **suspension provisoire de l'autorisation de télétravail**. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service.

Un agent qui doit revenir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail peut également demander à déplacer ce jour de télétravail précédemment accordé.

La prévention des risques pour la santé et la protection des agents

Si le télétravail peut avoir des effets positifs (sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur l'environnement, la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle etc.), les agents peuvent également être exposés à des risques professionnels, notamment en termes de conditions matérielles de travail, d'ergonomie, de temps et de charge de travail... Ces facteurs peuvent être sources de risques psychosociaux et physiques ou de sentiment d'isolement professionnel.

Le télétravail doit donc respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics.

A ce titre l'employeur évalue les risques professionnels et les intègre dans **le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.

Les accidents de travail dans le cadre du télétravail

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents exerçant en présentiel.

Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des **accidents de service** sous réserve qu'ils aient eu lieu **pendant les heures de télétravail** et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.

Les accidents de trajet peuvent être reconnus pour les agents en télétravail dans les situations suivantes :

- trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.) ;
- trajet entre le lieu de télétravail et le service en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
- trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion

Le temps de travail des agents publics est encadré par plusieurs principes à valeur normative :

- La durée et la charge de travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail.
- Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail

Dans le respect de ces règles, et dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'employeur, en concertation avec l'agent :

- fixe les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service. En cas d'horaires variables pendant la période télétravaillée, les plages horaires d'appel sont également définies
- fait le point sur les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ainsi que sur les droits et obligations en matière de temps de travail.

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. Ses modalités doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité.

L'indemnisation des frais liés au télétravail

L'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail est mise en œuvre dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière sur la base de 2,50 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 € annuels versé trimestriellement.

Un décret et un arrêté ont été pris pour une application de ces dispositions au 1er septembre 2021 (*voir page 26 du présent mensuel*).

Toutefois, **pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales**

La prise en compte des agents en situations particulières

Le télétravail est un outil supplémentaire pour intégrer et maintenir au travail les agents qui en sont le plus éloignés, quelle qu'en soit la raison.

Pour les agents en situation particulière, le télétravail ne se substitue toutefois pas aux dispositifs de droit commun (congé maladie, congé maternité et congé proche aidant).

S'agissant **des femmes enceintes**, [l'article 4 du décret du 11 février 2016](#) prévoit déjà qu'il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum. L'autorisation pourra être donnée **sans avis préalable du médecin de prévention**.

S'agissant des **proches aidants**, et sous réserve que ses activités soient télétravaillables, l'employeur peut autoriser le bénéfice du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016. Cette autorisation a une durée de trois mois, renouvelable.

Ces deux évolutions supposent une modification du décret 2016-151 du 11 février 2016 qui sera présentée au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) avant la fin de l'année 2021.

Par ailleurs, **les apprentis et les stagiaires scolaires** ne sont pas exclus a priori du télétravail. Il doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage ou de la convention.

L'exercice du droit syndical et le télétravail

Les agents ont les mêmes droits, qu'ils exercent leurs fonctions en télétravail ou au sein des locaux où ils sont affectés.

Un agent peut ainsi demander à déplacer un jour de télétravail pour revenir en présentiel afin de pouvoir assister à une heure mensuelle d'information ou à une instance.

Une ouverture de négociations par les employeurs publics

Les employeurs publics de proximité s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations **avant le 31 décembre 2021** en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera cet accord.

Les parties pourront conserver les accords existants conformes au présent accord, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur ces bases.

- [Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021](#)

Une allocation forfaitaire de télétravail

A la suite de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail, un décret crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique territoriale, un arrêté en fixe le montant.

Une délibération nécessaire

Les agents publics ainsi que les apprentis pourront en bénéficier **après délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public.

Elle peut également être versée 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.

Le montant de l'allocation

Le montant journalier du «forfait télétravail» est fixé à **2,50 euros par journée de télétravail dans la limite de 220 euros annuels.**

Le versement de l'allocation

Le « forfait télétravail » est **versé sur la base du nombre de jours de télétravail sollicité** par l'agent et autorisé par l'autorité compétente. Le cas échéant, il fait l'objet d'**une régularisation** au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile, celle-ci intervenant à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Il est **versé selon une périodicité trimestrielle**. Toutefois, par dérogation, **le premier versement intervient au premier trimestre 2022** pour les journées de télétravail effectuées **entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021.**

L'entrée en vigueur

Le décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021.

- [Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats, Journal officiel n° du 28 août 2021 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats, Journal officiel n° du 28 août 2021 | Légifrance](#)

Rémunération

Garantie individuelle du pouvoir d'achat 2021 (GIPA)

Un arrêté fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de l'année 2021.

La période de référence est fixée **du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020** sur la base des valeurs suivantes

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

NDLR : Le [décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020](#) a modifié le [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008](#) relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et a prorogé ce dispositif en 2020 et 2021.

Le simulateur en ligne sur le site du CDG 76 sera prochainement mis à jour (<https://www.cdg76.fr/remunerations/les-elements-obligatoires-du-bulletin-de-salaire/la-gipa/>).

- [Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, Journal officiel n° 186 du 12 août 2021 | Légifrance](#)

Statut de l' élu

Valeur des droits individuels à la formation acquis par les élus locaux

Un arrêté fixe la valeur des droits individuels à la formation acquis chaque année par les élus locaux ([voir aussi les infos statutaires du CDG 76 de juin 2021, p. 17](#)). Ils sont fixés à **400 €** pour l'année 2021.

Le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque élu est quant à lui fixé à 1500 € pour l'année 2021 et à 700 € à compter du 1er janvier 2022. Les droits individuels à la formation formulés en heures sont par ailleurs convertis en appliquant le taux horaire de 15 €.

- [Arrêté du 12 juillet 2021 portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux, Journal officiel n° 167 du 21 juillet 2021 | Légifrance](#)

Elus locaux et obligation de neutralité et de respect du principe de laïcité

L'article 6 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République prévoit que, « *pour les attributions exercées au nom de l'Etat, le maire ainsi que les adjoints et les membres du conseil municipal agissant par délégation du maire sont tenus à l'obligation de neutralité et au respect du principe de laïcité* ».

- [Article 6 - Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, Journal officiel n° 197 du 25 août 2021 | Légifrance](#)

Formation

Formation des agents à la langue des signes

[L'article 106 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 a prévu, à titre expérimental et pour une durée de trois ans, que les collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants proposent à un au moins de leurs agents une formation à la langue des signes au titre des formations de perfectionnement.

Toutefois, le directeur général des collectivités locales estime, dans une circulaire, que la loi est suffisamment précise pour être d'application immédiate, quand bien même le décret d'application n'a pas été publié.

- [Note d'information du 22 juillet 2021 relative à la mise en œuvre de la formation à la langue des signes française par les collectivités de plus de 10 000 habitants en application de l'article 106 de la loi n° 2019-1461 du 17 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique](#)

Fin de fonctions

Revalorisation des allocations d'assurance chômage au 1er juillet 2021

Le Conseil d'administration de l'UNEDIC a revalorisé les allocations chômages de 0,60 % au 1^{er} juillet 2021.

- L'allocation minimale est portée à 29.56 € par jour (contre 29.38 €)
- La partie fixe de l'ARE est portée à 12.12 € par jour indemnisé (contre 12.05 €)
- L'allocation minimale ARE formation : 21.17 € par jour (contre 21.04 €).

- [Communiqué de presse de l'UNEDIC du 29 juin 2021](#)

Carrière

Communication du dossier individuel des fonctionnaires

[L'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que « *tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi* ».

- **Contenu du dossier individuel**

Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ces pièces sont précisées par le [décret n° 2011-675 du 15 juin 2011](#) relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique et par [l'arrêté du 21 décembre 2012](#) relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique.

- **Demande de consultation du dossier**

Le fonctionnaire peut consulter librement son dossier, sans avoir à motiver sa demande, en application du droit d'accès aux documents administratifs prévu par les articles [L. 311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration](#).

Elle doit faire toutefois l'objet d'une **demande écrite auprès du supérieur hiérarchique** afin d'obtenir un rendez-vous.

- **Réponse de la collectivité**

L'administration est tenue de répondre à une demande d'accès à un document administratif dans le **délai d'un mois**, conformément à l'article [R. 311-13 du code des relations entre le public et l'administration](#). Au-delà, l'absence de réponse équivaut à un refus.

- **Une saisine de la CADA en cas de refus**

Au jour de la notification du refus ou de l'expiration du délai d'un mois, le demandeur peut saisir la commission d'accès aux documents administratifs (CADA), autorité administrative indépendante chargée de veiller au respect de la liberté d'accès aux documents administratifs.

La CADA rendra un avis sur la demande qui sera notifié à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité administrative.

L'administration informera la CADA de la suite qu'elle entend donner à la demande.

- **Recours devant le tribunal administratif**

Si l'autorité administrative confirme son refus, expressément ou en gardant le silence, l'agent peut déférer son refus au juge administratif.

- **En cas de procédure disciplinaire en cours**

Toutefois, le droit d'accès s'efface lorsqu'une procédure disciplinaire est en cours.

Une fois la procédure disciplinaire achevée, le dossier de l'intéressé lui est librement accessible sur le fondement du livre III du code des relations entre le public et l'administration.

Questions écrites

- **Modalités de consultation**

En application de [l'article L. 311-9 du code des relations entre le public et l'administration](#), l'accès aux documents administratifs s'exerce, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration :

- par consultation gratuite sur place ;
- par courrier électronique et sans frais lorsque le document est disponible sous forme électronique ;
- par la délivrance d'une copie sur un support identique à celui utilisé par l'administration, ou compatible avec celui-ci et aux frais du demandeur, sans que ces frais puissent excéder le coût de cette reproduction et de l'envoi du document ;
- par publication des informations en ligne, à moins que les documents ne soient communicables qu'à l'intéressé en application de l'article L. 311-6 du code.

Les frais autres que le coût de l'envoi postal ne peuvent excéder des montants définis par l'arrêté du 1er octobre 2001 relatif aux conditions de fixation et de détermination du montant des frais de copie d'un document administratif, à savoir, dans le cas de copies réalisées sur support papier, 0,18 € par page de format A4. Le droit à communication s'applique aussi bien au dossier de carrière tenu par le service gestionnaire qu'au dossier tenu par le service affectataire (dit « dossier individuel local », « dossier de service », « dossier de travail »...).

- [Question écrite Sénat n° 19243 du 03 décembre 2020, p. 5649 du 8 juillet 2021, p. 4281](#)

Avantages en nature

Le forfait mobilités durables : cumul exceptionnel avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement au titre de l'année 2020

Le forfait mobilités durables a été étendu, sur le fondement des dispositions de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, aux trois versants de la fonction publique ([voir les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2021, p. 26](#)).

Ce forfait permet aux agents publics de bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec **leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel** ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, sous la forme d'un forfait annuel de 200 euros.

Si le forfait mobilités durables n'est, en principe, pas cumulable avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport public ou de service public de location de vélo, les agents publics ont pu, au titre de l'année 2020, bénéficier à la fois du versement du forfait mobilités durables et du dispositif de remboursement des frais de transports prévu par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, à condition que leur versement soit intervenu au titre de périodes distinctes.

- [Question écrite Sénat n° 21854 du 1^{er} avril 2021, JO Sénat du 05 août 2021, p. 4895](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime