

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Octobre 2021



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

sommaire

Focus Covid-19	4
Généralités	4
Des précisions de la DGAFP et de la DGCL	4
Des précisions de la CNIL.....	4
Le passe sanitaire	5
Passe sanitaire : un maire ne peut l'imposer à tous les agents de sa collectivité.....	5
Situation des agents habituellement non soumis à la présentation d'un passe sanitaire intervenant ponctuellement dans une structure soumise au passe sanitaire.....	5
Accueil collectif de mineurs (ACM) et passe sanitaire	5
Cantines scolaires exonérées de passe sanitaire	6
Réunions de l'organe délibérant des collectivités locales et de leurs groupements exonérés de passe sanitaire	6
L'obligation vaccinale	7
Revirement : obligation vaccinale du personnel des crèches	7
Non-respect de l'obligation vaccinale et entretien.....	7
Les agents vulnérables	8
La liste des pathologies des personnes vulnérables	8
Agent vulnérable et placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)	9
Les mesures de protection renforcées pour l'agent vulnérable exerçant en présentiel	12
Agents vulnérables : les cas de saisine du médecin de prévention	13
La garde d'enfants	14
La situation des agents devant garder leur(s) enfant(s)	14
Hygiène et sécurité	15
Mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19.....	15
Divers	15
Continuité institutionnelle et état d'urgence sanitaire.....	15
Textes officiels	19
Congés	19
Un congé pour les agents publics encadrant le service national universel.....	19
Rémunération	19
Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.....	19
Fin de fonctions	20

sommaire

Régime d'assurance chômage au 1 ^{er} octobre 2021	20
Circulaires	21
Généralités	21
Mesures découlant de la loi de transformation de la fonction publique.....	21
Jurisprudences	24
Discipline	24
Licenciement pour insuffisance professionnelle et mesure de suspension.....	24
Questions écrites	25
Congés	25
Détachement d'office et compte épargne-temps (CET)	25
Filières et cadres d'emplois	25
Statut des agents territoriaux en charge des cimetières	25
Recrutement	26
Recrutement d'un directeur général des services et demande de détachement	26



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/>

Généralités

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.

- [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 \(Mise à jour au 9 septembre 2021\) | DGAFP](#)
- [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 1^{er} septembre 2021\) | DGCL](#)

Des précisions de la CNIL

La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) apporte plusieurs précisions sur la collecte de données personnelles sur le lieu de travail dans le contexte de la Covid-19 ainsi que sur le passe sanitaire et l'obligation vaccinale.

- [COVID-19 : questions-réponses sur la collecte de données personnelles sur le lieu de travail | CNIL](#)
- [COVID-19 : questions-réponses sur le passe sanitaire et l'obligation vaccinale | CNIL](#)

Le passe sanitaire

Passé sanitaire : un maire ne peut l'imposer à tous les agents de sa collectivité

Un maire a, dans une note de service, voulu conditionner l'accès aux bâtiments communaux à tous les agents de sa collectivité et du CCAS à la présentation d'informations relatives à leur situation vaccinale contre la Covid-19 ou à leur éventuelle contamination, sous peine de suspension de fonctions.

Dans une ordonnance du 9 septembre 2021, le juge des référés du tribunal administratif de Nîmes a ordonné la suspension de la mise en œuvre de cette note ainsi que la suppression des données recueillies auprès des agents dans le cadre de sa mise en œuvre. En effet ni sa qualité de responsable des services ou celle d'autorité de police administrative, ni même les circonstances locales n'habilitaient le maire à édicter de telles règles.

Il a ainsi porté une atteinte grave et manifestement illégale au droit des intéressés au respect de leur vie privée et à leur droit au travail.

- [Ordonnance du Tribunal administratif de Nîmes n° 102866 du 9 septembre 2021](#)

Situation des agents habituellement non soumis à la présentation d'un passe sanitaire intervenant ponctuellement dans une structure soumise au passe sanitaire

Si une situation conduit un agent habituellement non soumis à la présentation d'un passe sanitaire à intervenir ponctuellement dans une structure soumise au passe sanitaire, il convient d'examiner les possibilités de recours à un autre agent, détenteur d'un passe sanitaire, pendant la durée de l'évènement qui y est soumis afin d'éviter la suspension de l'agent.

La DGCL estime en effet qu'il n'est juridiquement pas fondé de suspendre un agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises au passe sanitaire au motif qu'il pourrait être amené ponctuellement à exercer une activité conditionnant sa détention.

- [P. 7 - Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 1^{er} septembre 2021\) | DGCL](#)

Accueil collectif de mineurs (ACM) et passe sanitaire

La FAQ du Ministère de l'éducation et de la jeunesse nous confirme que le passe sanitaire ne s'applique pas aux accueils collectifs de mineurs (ACM). Il n'est requis dans les ACM, pour les encadrants et les enfants de plus de 12 ans, uniquement lorsqu'ils pénètrent dans les établissements, lieux, services et évènements et dans les services de transports soumis au passe sanitaire.

NDLR : Le passe sanitaire est applicable aux mineurs de plus de 12 ans depuis le 30 septembre 2021.

Toutefois, deux situations sont à distinguer :

- soit l'établissement réserve un lieu ou un créneau horaire dédié au public de l'ACM : dans ce cas le passe sanitaire ne sera pas exigé ;
- soit l'activité prévue implique un brassage avec d'autres usagers : dans ce cas le passe sanitaire sera exigé.

De la même façon, si le passe sanitaire est requis pour tout déplacement longue distance (services de transport public aérien, services nationaux de transport ferroviaire à réservation obligatoire, services collectifs réguliers non conventionnés de transport routier), en revanche des déplacements de longue distance qui seraient réalisés

dans un bus spécialement affrété pour une sortie de l'ACM ne seraient pas soumis à la présentation du passe sanitaire.

- [Foire aux questions « Accueils collectifs de mineurs » du 7 septembre 2021 | Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse](#)
- [Le protocole sanitaire applicable dans les ACM sans hébergement – 07 septembre 2021 | Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse](#)

Sorties, voyages scolaires et passe sanitaire

La règle est la même que pour les accueils collectifs de mineurs (ACM) pour les personnels, accompagnateurs et élèves **lors des sorties et voyages scolaires.**

- Soit l'établissement réserve un lieu ou un créneau horaire dédié au public scolaire et le passe sanitaire ne sera pas exigé ;
- Soit l'activité prévue implique un brassage avec d'autres usagers et le passe sanitaire sera exigé.

Le passe sanitaire est requis pour tout déplacement longue distance (services de transport public aérien ; services nationaux de transport ferroviaire à réservation obligatoire etc.) pour les adultes ainsi que pour les élèves de 12 ans et plus.

En revanche, les déplacements de longue distance réalisés dans un bus spécialement affrété pour une sortie scolaire, ne sont pas soumis à présentation du passe sanitaire.

- [P. 25 - Questions réponses Coronavirus Covid-19 | Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports](#)

Cantines scolaires exonérées de passe sanitaire

La restauration collective (cantines scolaires et restaurants administratifs) ne relève pas du champ d'application du passe sanitaire.

- P. 4 - [Foire aux questions « Accueils collectifs de mineurs » du 7 septembre 2021 | Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse](#)

Réunions de l'organe délibérant des collectivités locales et de leurs groupements exonérés de passe sanitaire

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) précise, dans sa foire aux questions relative à la continuité institutionnelle et dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire, que le passe sanitaire n'est pas exigé pour participer ou assister aux réunions des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs groupement.

- P. 7- [FAQ relative à la continuité institutionnelle et aux dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire \(Mise à jour le 13 septembre 2021\) | DGCL](#)

L'obligation vaccinale

Revirement : obligation vaccinale du personnel des crèches

Nous vous indiquions dans notre précédent mensuel que le personnel des crèches n'était a priori pas soumis à l'obligation vaccinale.

En effet, la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) indiquait dans une instruction datée du 11 août 2021 – [et dans sa version à jour du 9 septembre 2021](#) - (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](#)) ainsi que 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 n'étaient pas concernés par l'obligation vaccinale et le passe sanitaire dès lors qu'ils ne réalisaient pas d'actes de soin médical ou paramédical dans le cadre de leur exercice professionnel habituel. Ce qu'avait confirmé la [DGCL dans sa foire aux questions \(mise à jour au 1er septembre 2021\)](#).

Or le juge des référés du tribunal administratif de Cergy-Pontoise vient de confirmer, dans une ordonnance datée du 17 septembre 2021, que tous les professionnels de santé au sens du code de la santé sont astreints à cette obligation, y compris les auxiliaires de puériculture et que les positions des administrations, comme celles de la DGCS et de la DGCL ne **pouvaient** « avoir pour objet ou pour effet de restreindre la liste des personnes assujetties à l'obligation vaccinale définie par le législateur ».

Il estime que la décision d'imposer la vaccination obligatoire contre la Covid-19 aux agents territoriaux travaillant dans les crèches « ne porte pas une atteinte manifestement illégale à leur droit au travail et à leur vie privée ».

Nous attendons sur ce point des précisions de la DGCL.

- [Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, ordonnance n° 2111434 du 17 septembre 2021](#)

NDLR : Une autre décision en ce sens concerne le personnel de la PMI ([Tribunal administratif de Pau n° 2102411 du 16 septembre 2021](#)).

Non-respect de l'obligation vaccinale et entretien

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ne prévoit pas expressément l'organisation d'un entretien afin d'examiner les possibilités de réaffectation. En effet, à la différence du passe sanitaire, il n'y a **pas de réaffectation possible dans le cadre du régime de vaccination obligatoire**.

Il apparaît toutefois opportun que tout soit mis en œuvre afin de permettre la régularisation de la situation de l'agent, notamment en lui proposant un entretien visant à examiner avec lui les moyens de cette régularisation, à lui rappeler les facilités mises en place pour la vaccination des agents publics (ASA, créneaux dédiés dans les centres de vaccination, etc.) et lui proposer un **échange avec la médecine de prévention**.

- P. 16 - [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 1^{er} septembre 2021\) | DGCL](#)

Les agents vulnérables

La liste des pathologies des personnes vulnérables

[Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021](#) pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Ces nouvelles modalités **sont entrées en vigueur le 27 septembre 2021** (*Jusqu'à cette date, le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 et la circulaire du 10 novembre 2020 (DGAFF) continuaient donc de s'appliquer*).

Le décret opère désormais une distinction entre **deux catégories d'agents vulnérables : les agents non sévèrement immunodéprimés et les agents sévèrement immunodéprimés**.

Sont désormais considérés comme vulnérables :

▪ Les agents non-sévèrement immunodéprimés

Ils doivent être dans l'une des situations suivantes :

Agents non-sévèrement immunodéprimés

- a. Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b. Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d. Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e. Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
- f. Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- h. Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i. Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j. Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k. Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l. Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiparésie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- m. Etre atteint de trisomie 21 ;

▪ Les agents sévèrement immunodéprimés

Ils doivent être dans l'une des situations suivantes :

- avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- être sous chimiothérapie lymphopéniante ;
- être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
- être dialysés chroniques ;
- au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif ;

- [Art 1 - Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)
- [Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid 19 | DGAFP](#)
- [Note d'information du 9 septembre 2021 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 | DGCL](#)

Agent vulnérable et placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)

[Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021](#) pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 fixe [les critères cumulatifs](#) permettant de placer les agents vulnérables en **autorisation spéciale d'absence (ASA)**.

Ces nouvelles modalités sont entrées **en vigueur le 27 septembre 2021**. Jusqu'à cette date, le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 et la circulaire du 10 novembre 2020 (DGAFP) continuaient donc de s'appliquer.

Désormais les agents vulnérables pourront être placés en ASA s'ils répondent aux [critères cumulatifs](#) suivants :

■ Pour les agents non-sévèrement immunodéprimés

1. les agents répondant aux trois critères cumulatifs suivants :

1 - Etre dans l'une des situations suivantes

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- m) Etre atteint de trisomie 21



2 - Etre affecté à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales ;



3 - Ne pas pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées

2. Au cas par cas, les agents qui justifient d'une **contre-indication médicale reconnue à la vaccination**, répondant aux **deux critères cumulatifs** suivants :

1 - Etre dans l'une des situations suivantes

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- m) Etre atteint de trisomie 21.



2 - Ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail.

▪ Pour les agents sévèrement immunodéprimés

Les agents répondant aux deux critères cumulatifs suivants :

1- Etre dans l'une des situations suivantes :

avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
être sous chimiothérapie lymphopénisante ;
être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
être dialysés chroniques ;
au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif ;



2 - Ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail.

Le **placement en ASA** est toutefois conditionné par la demande de l'agent et la présentation d'un **nouveau certificat établi par un médecin**.

Celui-ci doit attester que l'agent répond aux critères fixés par le [décret n° 2021-1162 du 8 septembre](#) (voir plus haut les nouveaux critères permettant de définir les personnes vulnérables depuis le 27/09/2021).

- [Art 1 - Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)
- [Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid 19 | DGAFP](#)
- [Note d'information du 9 septembre 2021 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19](#)

Les mesures de protection renforcées pour l'agent vulnérable exerçant en présentiel

S'il ne répond pas aux critères cumulatifs permettant le placement en ASA (voir plus haut - Dans quels cas l'agent vulnérable doit-il être placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) ?), **l'agent non sévèrement immunodéprimé** regagnant son poste de travail doit pouvoir bénéficier d'un aménagement de poste et de **mesures de protection renforcées**, à savoir :

– L'isolement du poste de travail (mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement : adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles...)

- Le respect de gestes barrières renforcés (hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide)
 - L'absence ou la limitation du partage du poste de travail
 - Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé
 - Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence
 - La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.
- [Art. 2 - Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)
 - [Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid 19 | DGAFP](#)
 - [Note d'information du 9 septembre 2021 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19](#)

Agents vulnérables : les cas de saisine du médecin de prévention

Le médecin de prévention peut être saisi en cas :

- de désaccord avec l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre (le médecin de prévention rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent). En attendant cet avis, l'agent en revanche sera placé en ASA.
 - de désaccord de la collectivité sur le motif de l'exposition du poste de l'agent vulnérable à de fortes densités virales. En attendant cet avis, l'agent sera placé en ASA.
- [Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)
 - [Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid 19 | DGAFP](#)
 - [Note d'information du 9 septembre 2021 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19](#)

La garde d'enfants

La 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 la classe, 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 et en l'absence de moyen de garde alternatif.

A la demande de l'agent, 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 d'accueil habituels.

Un placement en autorisation spéciale d'absence (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** sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans jour de carence .
- **les fonctionnaires CNRACL** sont placés en **autorisation spéciale d'absence (ASA)** sans indemnités journalières.

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.**

La fourniture d'un justificatif et d'une attestation sur l'honneur

L'agent doit fournir à son employeur un **justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section** selon les cas (fourni par l'établissement scolaire ou à défaut par la municipalité) ou un document de l'Assurance Maladie attestant que leur enfant est considéré comme un cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre.

Cette mesure ne pouvant bénéficier qu'à un seul parent, l'agent public remettra également 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.**

- 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 \(Mise à jour au 9 septembre 2021\) | DGAFP](#)
- [Salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant \(mise à jour au 14 septembre 2021\) | AMELI](#)

Hygiène et sécurité

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

Une version actualisée du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 est applicable depuis le 10 septembre 2021. Si ce protocole n'est pas directement transposable à la fonction publique, les collectivités peuvent toutefois, en plus des différentes foires aux questions de la DGCL et de la DGAFP, s'appuyer sur ses normes indicatives en matière de santé et de sécurité.

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 \(Mis à jour au 10 septembre 2021\) | Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)

Divers

Continuité institutionnelle et état d'urgence sanitaire

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a mis à jour sa foire aux questions relative à la continuité institutionnelle et dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire.

Elle précise notamment que les règles dérogatoires en matière de réunions des conseils municipaux et communautaires **ont pris fin le 30 septembre 2021** comme la :

- Possibilité de réunion de l'organe délibérant en tout lieu
- Possibilité de réunion de l'organe délibérant sans public ou avec un nombre limité de personnes présentes
- Possibilité de réunion par téléconférence
- Fixation du quorum au tiers des membres présents
- Possibilité pour un membre de disposer de deux pouvoirs.

Elle rappelle les **règles de droit commun qui s'appliquent de nouveau depuis le 1^{er} octobre 2021** concernant le lieu de réunion de l'organe délibérant, la publicité des séances des organes délibérants, sur la possibilité de réunion par téléconférence, sur le quorum, sur la possibilité de déléguer son vote ou de donner pouvoir.

- [FAQ relative à la continuité institutionnelle et aux dispositions dérogatoires pour les collectivités territoriales pendant l'état d'urgence sanitaire \(Mise à jour le 13 septembre 2021\) | DGCL](#)

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Séance du 29 septembre 2021

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 29 septembre 2021 afin d'examiner 2 rapports en autosaisine ainsi que 8 projets de textes.

Le premier rapport est consacré à la filière sapeurs-pompiers.

Le CSFPT a formulé 7 propositions pour une réforme de la filière sapeurs-pompiers professionnels afin notamment que les différents cadres d'emplois soient structurés à l'instar des autres filières de la fonction publique territoriale.

Ce rapport a fait l'objet d'un vote unanimement favorable.

Le second rapport intitulé « Instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et un maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale » est un complément à la note du CSFPT du mois de novembre 2018. Dans un contexte où de nombreux agents se trouvent dans des situations professionnelles dont l'usure au travail est prégnante, et les procédures de reclassement jugées insatisfaisantes, il préconise la mise en œuvre d'un droit nouveau permettant aux agents territoriaux de disposer d'une période de reconversion professionnelle (instauration d'un droit opposable pour les agents territoriaux, mise en œuvre d'un dispositif piloté paritairement, rôle pivot du conseil en évolution professionnelle, mise en place d'un fonds dédié géré paritairement et suivi nécessaire pour la pérennité du dispositif).

Ce rapport a fait l'objet d'un vote unanimement favorable.

Huit textes étaient également inscrits à l'ordre du jour.

- Un projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Ce texte fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats et les conditions d'emploi.

Ce texte a reçu un avis défavorable.

- Un projet de décret portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Ce texte fixe l'échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et directeurs de projet de la fonction publique territoriale régis par le décret statutaire.

Ce texte a reçu un avis défavorable.

À consulter sur internet

- Un projet de décret modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Ce texte modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois de la catégorie A la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale (fusion des deux classes du premier grade et nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois en A-type).

Ce texte, devant entrer en vigueur le 1er janvier 2022, a reçu un avis favorable.

- Un projet de décret modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Ce texte modifie les dispositions statutaires relatives à certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

Ce texte, devant entrer en vigueur le 1er janvier 2022, a reçu un avis favorable.

- Un projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux

Ce texte définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

Ce texte, devant entrer en vigueur le 1er janvier 2022, a reçu un avis favorable.

- Un projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux

Ce décret définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

Ce texte, devant entrer en vigueur le 1er janvier 2022, a reçu un avis favorable.

- Un projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale

Ce texte fixe l'échelonnement indiciaire du corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale (FPT) après leur reclassement en catégorie B dans le cadre de la mise en œuvre des accords du Ségur de la santé.

Ce texte, devant entrer en vigueur le 1er janvier 2022, a reçu un avis favorable.

- Un projet d'arrêté fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Ce texte se substitue à l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs figurant dans le rapport sur l'état de la collectivité et définit la liste des indicateurs à renseigner dans la base de données sociales structurée autour de dix thèmes.

À consulter sur internet

Ce texte a reçu un avis favorable.

La prochaine séance du CSFPT se tiendra le 20 octobre 2021.

Le communiqué de presse

<https://www.csfpt.org/communiqués-presse/communiqué-de-presse-du-29-septembre-2021>

Congés

Un congé pour les agents publics encadrant le service national universel

Une ordonnance définit les conditions de recrutement des agents publics désirant participer à la préparation et à l'encadrement des jeunes à des séjours de cohésion du service national universel (SNU). Ils pourront à ce titre bénéficier d'un congé spécifique avec traitement.

Ce congé est accordé, sous réserve des nécessités de service, pour une durée inférieure ou égale à **60 jours sur une période de 12 mois consécutifs**.

Toutefois ces agents ne devront pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive pour crime ou délit dans les cas et conditions prévus à [l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles](#).

Le bénéfice de ce congé est par ailleurs étendu aux agents contractuels.

- [Ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel, journal officiel n° 210 du 9 septembre 2021 | Légifrance](#)
- [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel, journal officiel n° 210 du 9 septembre 2021 | Légifrance](#)

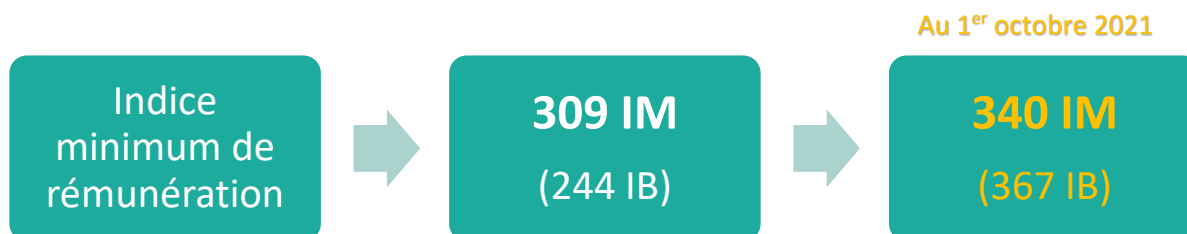
Rémunération

Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Le montant brut horaire du SMIC est porté à **10,48 €** (au lieu de 10,25 €) au 1^{er} octobre 2021, soit **1 589,47 €** mensuels (au lieu de 1 554,58 €) sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Un décret relève le minimum de traitement dans la fonction publique afin d'éviter le versement d'une indemnité différentielle, l'employeur public devant verser à ses agents une rémunération au moins égale au SMIC.

Le décret modifie ainsi [l'article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#). Au 1^{er} octobre 2021, le minimum de traitement fixé à l'indice majoré 309 (indice brut 244) est porté à **l'indice majoré 340 (indice brut 367)**.



NDLR : Cette mesure a une incidence sur :

- Les 6 premiers échelons de l'échelle C1
- Les 4 premiers échelons de l'échelle C2
- Les 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise

En pratique, il conviendra, pour les fonctionnaires, de prendre un arrêté pour acter la modification du traitement indiciaire, pour les agents contractuels de droit public, un avenant devra être signé pour modifier les indices de rémunération.

Une revalorisation des grilles indiciaires de la catégorie C a par ailleurs été annoncée par la Ministre de la transformation et de la fonction publiques au 1er janvier 2022.

- [Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique, Journal officiel n° 228 du 30 septembre 2021 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, Journal officiel n° 228 du 30 septembre 2021 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Régime d'assurance chômage au 1^{er} octobre 2021

Un décret prévoit l'entrée en vigueur des modalités relatives au calcul du salaire journalier de référence, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation du régime d'assurance chômage au 1er octobre 2021.

- [Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage, journal officiel du 30 septembre 2021 | Légifrance](#)

Généralités

Mesures découlant de la loi de transformation de la fonction publique

Une instruction conjointe du Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales et du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques attire l'attention des collectivités sur la mise en œuvre de certaines mesures découlant de la loi de transformation de la fonction publique.

Elles portent sur :

- La suppression des régimes dérogatoires et l'harmonisation de la durée légale du travail au sein de la fonction publique

[L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a abrogé les régimes dérogatoires de travail antérieurs à 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. Elle a imposé aux collectivités territoriales concernées de définir, dans le délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, de nouvelles règles de travail.

La date limite d'entrée en application de ces dispositions est fixée au 1er janvier 2022 pour les communes, leurs groupements et établissements publics concernés et au 1er janvier 2023 pour les départements, les régions ainsi que leurs établissements publics.

A l'expiration de la période transitoire, et à défaut de décision expresse de l'organe délibérant prise après avis du comité technique, **les délibérations ayant instauré ces régimes dérogatoires seront dépourvues de base légale et donc irrégulières.**

Le préfet pourra à tout moment demander à une collectivité territoriale d'abroger une délibération mettant en œuvre un régime illégal en matière de temps de travail et, le cas échéant, saisir le juge administratif en cas de refus.

- Le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

L'instruction rappelle qu'il appartient aux collectivités de se mettre en conformité, dans les meilleurs délais, avec les nouvelles dispositions et d'instituer le RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaires au profit de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles.

Les collectivités concernées sont donc invitées à déterminer, par délibération, les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et d'en fixer les critères d'attribution.

Une foire aux questions, un tableau listant les cadres d'emplois est disponible sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr

NDLR Le CDG76 met également à disposition sur son site des informations relatives au régime indemnitaire avec notamment des fiches montants, une FAQ ainsi qu'une étude.

<https://www.cdg76.fr/remunerations/les-elements-facultatifs-du-bulletin-de-salaire/le-regime-indemnitare/>



— Le recours aux vacataires et le risque contentieux

La loi de transformation de la fonction publique a élargi le recours aux contractuels et facilité le recrutement des agents à temps non complet lorsque la quotité de travail est inférieure à 50 %.

L'instruction rappelle que seuls les « vrais » vacataires peuvent être rémunérés sur la base de vacations horaires.

Elle insiste sur le risque contentieux en cas de recours abusifs aux vacataires en lieu et place de contractuels, ces agents se voyant en effet privés des garanties offertes à l'agent contractuel, notamment en matière de compléments obligatoires de rémunération (SFT, indemnité de résidence, primes et indemnités...) mais aussi de congés, de formation ou encore d'indemnités de licenciement.

— La réforme des instances de dialogue social

La loi de transformation de la fonction publique a redéfini les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) et procédé à la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une structure unique : le comité social territorial (CST). Les commissions consultatives paritaires (CCP) seront quant à elles désormais communes à tous les agents et non plus instituées par catégorie.

Ces mesures seront mises en œuvre à compter de la mise en place des nouvelles instances à l'issue des élections professionnelles fin 2022.

— La mise en œuvre des plans d'action « égalité professionnelle » pour les collectivités de plus de 20 000 habitants

L'instruction revient également sur l'obligation d'élaboration et de mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans les collectivités et

établissements publics de plus de 20 000 habitants, le non-respect de cette obligation étant sanctionné par une pénalité.

Certaines collectivités n'ayant pas transmis leur plan dans le délai imparti, à savoir avant le 1^{er} mars 2021, l'instruction invite les préfets à enjoindre les collectivités à se conformer à cette obligation.

— L'ouverture de négociations relatives au télétravail

L'instruction rappelle que les employeurs territoriaux doivent initier des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail.

NDLR : Sur l'accord-cadre du 13 juillet 2021 et l'allocation forfaitaire de télétravail : [voir les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2021, p. 21.](#)

- [Instruction du 28 septembre 2021 relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

Discipline

Licenciement pour insuffisance professionnelle et mesure de suspension

" *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. (...)* " conformément aux dispositions de [l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#).

En attendant qu'il soit statué disciplinairement sur sa situation, et lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, il appartient à l'autorité compétente d'écarter provisoirement l'agent de son emploi. En revanche, une telle suspension ne peut être prise légalement que si l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'agent des griefs avérés permettant de présumer de l'existence d'une faute grave.

Des motifs qui ne relèveraient que de la seule insuffisance professionnelle ne seraient pas toutefois au nombre de ceux de nature à justifier légalement une mesure de suspension, laquelle doit être motivée par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire qui par sa nature, sa gravité et son incidence sur le fonctionnement du service impose que l'agent concerné en soit écarté d'urgence.

- [CAA de Lyon n° 19LY02559 DU 13 juillet 2021](#)

Congés

Détachement d'office et compte épargne-temps (CET)

L'agent public territorial détaché auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps (CET), l'utilisation des droits ouverts étant régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil, en vertu de l'[article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#) relatif au CET dans la fonction publique territoriale.

L'[article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires modifié a en effet instauré le principe de la portabilité du compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité des agents publics entre versants de la fonction publique, quelle que soit la position du fonctionnaire.

Ces dispositions sont également applicables aux **fonctionnaires détachés d'office*** lors de leur réintégration dans la fonction publique.

Les fonctionnaires territoriaux détachés d'office qui seraient radiés des cadres sans réintégration dans la fonction publique pourraient, en application des dispositions [des articles 4 et 5 du décret n° 2004-878](#), bénéficier de l'indemnisation ou de la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des droits épargnés sur le CET dès lors que le nombre de jours inscrits sur le compte est **supérieur à 15 jours, et sous réserve d'une délibération le prévoyant**.

Toutefois, lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est **inférieur ou égal à 15**, l'agent public ne pourra les utiliser que sous forme de congés.

Mais en cas de détachement d'office, le fonctionnaire devant être informé par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil, l'agent public a toutefois la possibilité de solder son CET avant son départ en détachement, comme le prévoit l'[article 15-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux.

* L'[article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#), modifié par l'article [76 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, offre un nouveau cas de détachement, dit d'office, en cas d'externalisation d'un service public vers une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. Le [décret n° 2020-714 du 11 juin 2020](#) en précise les modalités.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 35488 du 12 janvier 201, JOAN du 07 septembre 2021, p. 6748](#)

Filières et cadres d'emplois

Statut des agents territoriaux en charge des cimetières

Les agents territoriaux en charge des cimetières sont majoritairement titulaires d'un grade au sein d'un cadre d'emplois de la filière administrative ou de la filière technique.

Les disparités existant entre les agents territoriaux en charge des cimetières s'expliquent par la variabilité de leurs missions.

- [Question écrite Sénat n° 23359 du 17 juin 2021, JO Sénat du 02 septembre 2021, p. 5116](#)

Recrutement

Recrutement d'un directeur général des services et demande de détachement

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par les collectivités territoriales ou établissements publics sont régis notamment par les [articles 47](#) et [53](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le recrutement par voie de détachement d'un fonctionnaire sur un emploi de directeur général des services (DGS) ne nécessite pas de mutation préalable. Toutefois, et conformément à [l'article 3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, **le détachement est nécessairement conditionné par une demande du fonctionnaire.**

Le Conseil d'État a en effet censuré un détachement prononcé par une autorité territoriale en l'absence de demande préalable du fonctionnaire, une telle absence ne permettant pas au fonctionnaire d'occuper l'emploi fonctionnel.

Par ailleurs, , le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel de direction n'est possible que dans les communes de plus de 40 000 habitants, conformément aux dispositions de [l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984](#).

- [Question écrite Sénat n° 23817 du 15 juillet 2021, JO Sénat du 09 septembre 2021, p. 5303](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime