

Contenu

ARTICLE 1	Projet de loi 4D : décryptage article par article du texte transmis au Conseil d'Etat	2
	Différenciation.....	2
	Transports : parachever la décentralisation des routes nationales	3
	Logement : les EPCI renforcés	4
	Urbanisme : des procédures d'aménagement simplifiées	4
	Santé, social : les départements en acteur central.....	5
	Ouverture pour une recentralisation du RSA.....	6
	Simplification de la gestion RH.....	6
	De petits pas pour la déconcentration.....	7
	Simplification de l'action publique locale	7
	Des dispositions pour l'Outre-mer	8
ARTICLE 1 BIS	Conséquences du Covid-19 sur les finances des collectivités territoriales	9
	Mécanisme garantissant aux communes que leurs ressources fiscales et domaniales ne seront pas inférieures en 2020 à la moyenne de celles perçues entre 2017 et 2019.....	9
	Dispositions d'accompagnement financier des communes confrontées à des dépenses liées à la crise sanitaire	10
ARTICLE 2	Point d'indice, mesures catégorielles... Les pronostics pour 2022.....	10
	Indexation au Smic	11
	Dégringolade du pouvoir d'achat.....	12
	Les syndicats entrent en campagne.....	13
ARTICLE 3	Baromètre télétravail annuel 2021	14
	100% télétravail, retour au bureau, va-t-on vers un travail hybride ?	14
	Une Stabilité en trompe l'œil	14
	Une satisfaction en baisse	14
	Le rôle collectif renforcé	15
	Travail hybride : la nouvelle norme ?.....	15
	Des managers toujours mobilisés mais épuisés.....	16
ARTICLE 4 INFORMATIONS :	17
	Code de la justice pénale des mineurs.....	17

ARTICLE 5 Jurisprudences	18
Les relations amoureuses au travail relèvent-elles de la vie privée ?	18
Travailleur isolé : il faut un dispositif de protection opérationnel en cas d'accident	18

ARTICLE 1 Projet de loi 4D : décryptage article par article du texte transmis au Conseil d'Etat

Publié le 26/02/2021 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



Le très attendu projet de loi 4D, pour différenciation, décentralisation, déconcentration et décomplexification est enfin sorti des arbitrages ministériels.(cf...). Décryptage.

Un temps mis au placard, le projet de loi 4D est à nouveau sur les rails pour trouver une place dans l'agenda parlementaire – déjà surchargé – avant la fin du quinquennat. Jean Castex a profité d'une sortie le 13 février dernier pour annoncer que le texte serait présenté en conseil des ministres au début du printemps.

La ministre de la Cohésion des territoires Jacqueline Gourault a transmis le projet de loi 4D au Conseil d'Etat dans la foulée, le 18 février.

Décryptage du texte, thématique par thématique :

- [Différenciation](#)
- [Transports](#)
- [Logement](#)
- [Urbanisme](#)
- [Santé et cohésion sociale](#)
- [Gestion RH](#)
- [Déconcentration](#)
- [Simplification de l'action publique locale](#)
- [Outre-mer](#)

DIFFERENCIATION

La première partie du texte vient inscrire dans le CGCT les nouveaux outils permettant aux collectivités territoriales de déléguer des compétences pour réaliser des projets spécifiques sur les territoires, et élargir le champ d'action du pouvoir réglementaire local.

Le texte s'applique d'abord à inscrire dans la loi dans un nouvel article L. 1111-3-1 du CGCT, ce qu'est la différenciation territoriale : « Dans le cadre de l'attribution des compétences aux collectivités territoriales, le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que la loi règle de façon différente des situations différentes, ni à

ce qu'il soit dérogé à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit proportionnée et en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit. »
(**article 1**)

Il étend aussi le pouvoir réglementaire local sur différents points de compétence identifiés dans le cadre des concertations territoriales, notamment la fixation du nombre d'élus au conseil d'administration des centres communaux et intercommunaux d'action sociale. (**article 2**)

En revanche, aucune disposition n'est consacrée à la simplification des expérimentations mises en œuvre sur le fondement du quatrième alinéa de l'article 72 de la Constitution. Et pour cause, ce premier pas vers la différenciation territoriale est déjà en cours avec un projet de loi organique relatif qui a été adopté par le Sénat fin 2020 et qui sera soumis à l'Assemblée nationale au premier trimestre 2021.

Les conférences territoriales de l'action publique (CTAP) devraient prendre un peu plus de substance. L'**article 3** du projet de loi complète l'article L. 1111-9-1 du CGCT. Dans les douze mois de son élection, le président de région convoquera une CTAP au cours de laquelle sera mis au débat le principe de délégations de compétences d'une collectivité territoriale à une collectivité territoriale relevant d'une autre catégorie ». Ces délégations devront toutefois porter « sur la réalisation de projets structurants pour les territoires ».

Une fois ces bases posées, le texte adopte – dès l'article 5 – une approche thématique.

TRANSPORTS : PARACHEVER LA DECENTRALISATION DES ROUTES NATIONALES

Comme cela avait déjà été annoncé par Jacqueline Gourault, l'**article 6** prévoit qu'une nouvelle liste des voies du réseau routier national non concédé pourront être transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles, avec leur accord. Dans ce cadre, une convention conclue entre l'État et ces collectivités devra fixer dans les trois mois précédant le transfert de compétences « les modalités de répartition des services ou parties de service ainsi que le nombre et la liste des personnels » concernés. Les comités sociaux (devant succéder aux comités techniques à partir de fin 2022) de l'État et des collectivités territoriales devront être consultés. Faute d'accord, les emplois ou fractions d'emplois feront l'objet d'une compensation calculée au prorata du nombre d'agents et de la surface de chaussées transférées.

L'article 7 prévoit par ailleurs une expérimentation de cinq ans au profit des régions, pour laquelle celles-ci seront compétentes pour aménager, entretenir et exploiter des voies du réseau routier national non concédé. Les voies ouvertes à l'expérimentation représentent plus de 9 000 km sur les 11 500 km du réseau national non concédé. Cette disposition dote les régions des moyens financiers, humains et juridiques pour exercer cette nouvelle compétence. La région disposera d'une compensation financière calculée sur les mêmes bases qu'un transfert de propriété de routes. Là encore, « les modalités de répartition des personnels mis à disposition ainsi que le nombre et la liste des personnels chargés de la mise en œuvre des compétences transférées » devront faire l'objet d'une convention avec l'État.

L'article 9 vise à approfondir les modalités du transfert de gestion d'une ligne d'intérêt local ou régional, à la demande d'une région. Il ouvre également la possibilité de transférer la pleine propriété de la ligne à la région,

dans les mêmes conditions que pour le transfert de gestion et à permettre à l'autorité ferroviaire de transport propriétaire d'opérer un transfert de missions de gestion.

Enfin, le texte prévoit de permettre l'installation de radars automatiques par les collectivités (article 10). Une évolution législative qui s'inscrit dans la continuité des politiques volontaristes de sécurisation des espaces publics mises en œuvre localement, peut-on lire dans l'exposé des motifs. Les conditions de l'installation des dispositifs et les modalités de traitement des constatations effectuées par les agents de police municipale et les gardes champêtres seront définies par décret en Conseil d'Etat.

LOGEMENT : LES EPCI RENFORCES

On a un temps évoqué une loi « Wargon » pour le logement, c'est finalement dans le projet de loi 4D que sont introduites les dispositions relatives à la poursuite des quotas de logements sociaux au-delà de 2025. L'**article 14** repousse ainsi l'échéance pour atteindre 20 à 25 % de logements sociaux de 2025 à 2031.

Le texte aborde ensuite les conventions intercommunales d'attribution de logements sociaux, qui doivent intégrer d'ici le 24 novembre 2021 la gestion « en flux » des attributions de logements, et non plus « en stock ».

Il confère un pouvoir supplémentaire aux intercos puisqu'il prévoit qu'en l'absence de convention intercommunale d'attribution, celles-ci pourront fixer à chaque bailleur social et à chaque réservataire (Etat, collectivités) des objectifs d'attribution de logements pour les ménages aux revenus les plus faibles, hors des quartiers prioritaires de la politique de la ville. En l'absence de convention intercommunale, l'objectif sera de 25% pour tous les bailleurs et réservataires.

Par ailleurs des objectifs d'attribution de logements aux travailleurs dit « essentiels » devront également être fixés.

Enfin, à titre expérimental, le texte prévoit que les intercommunalités puissent se voir déléguer en un seul bloc les compétences relatives aux aides à la pierre, à la gestion du droit au logement décent à la gestion du contingent préfectoral de logements sociaux, et celles relatives à la gestion de l'hébergement d'urgence.

URBANISME : DES PROCEDURES D'AMENAGEMENT SIMPLIFIEES

L'opération de revitalisation des territoires (ORT), support du plan Action Cœur de ville, mais ouverte à toutes les communes, pourrait désormais être conclue sur le périmètre d'une ou de plusieurs communes, mais sans intégrer la ville principale de la métropole, lorsque celles-ci présentent une situation de discontinuité territoriale ou d'éloignement par rapport à la ville principale de la métropole, tout en ayant une fonction de centralité (**article 17 et s**).

Dans ces mêmes ORT, et dans les grandes opérations d'urbanisme, le délai d'acquisition des biens sans maître serait modifié, passant de 30 ans à 10 ans.

Les organismes fonciers solidaires, qui visent à construire des logements en dissociant la propriété du bâti et son usage, via des baux emphytéotiques, voient leur rôle renforcé : ils pourront assurer la gestion de

logements à destination de ménages intermédiaires, de locaux d'activité à usage professionnel ou commercial sous réserve d'un objectif de mixité sociale et de mixité fonctionnelle.

Enfin l'**article 21** revient sur les projets partenariaux d'aménagement, créés par la loi Elan : un permis d'aménager multi-sites pourra être utilisé dans ce cadre à condition que l'opération d'aménagement garantisse l'unité architecturale et paysagère des sites concernés et s'inscrive dans le respect des orientations d'aménagement et de programmation du plan local d'urbanisme. Des modifications sont également apportées à la grande opération d'urbanisme (GOU) comme la possibilité d'accorder des dérogations aux règles de gabarit, de stationnement et de densité pour l'autorité qui délivre les autorisations d'urbanisme.

Dernier point, l'expérimentation de l'encadrement des loyers est prolongée.

SANTE, SOCIAL : LES DEPARTEMENTS EN ACTEUR CENTRAL

La pandémie du coronavirus a mis à rude épreuve l'organisation sanitaire du pays, et plus largement le fonctionnement de la santé publique. Depuis le premier confinement, les élus locaux se plaignent de l'absence de dialogue avec les entités de l'Etat en charge de ces questions, en particulier les Agences régionales de santé. Et une jurisprudence du Conseil d'Etat du 17 avril 2020 avait très strictement envisagée le pouvoir des maires en matière de santé publique sur le territoire de leur commune.

Le titre IV du projet de loi 4D ne va pas cependant pas révolutionner les rôles et les relations entre l'Etat et les collectivités locales en matière de santé. Le gouvernement semble toutefois avoir entendu les élus locaux dénonçant les piètres relations entretenues avec l'ARS. L'**article 23** prévoit en effet que son conseil de surveillance deviendra un conseil d'administration, enrichi de trois vice-présidences dont deux désignées parmi les représentants des collectivités. Ce nouveau conseil d'administration fixera « les grandes orientations de la politique contractuelle de l'agence sur proposition de son directeur général ».

Les autres mesures de ce chapitre sont davantage techniques, mais pourraient permettre de déverrouiller quelques blocages.

Ainsi, l'**article 24** du projet de loi ouvre la possibilité aux collectivités de financer l'ensemble des établissements de santé, publics ou privés.

L'**article 25** autorise les collectivités qui gèrent des centres de santé à recruter les professionnels (médicaux, auxiliaires médicaux et administratifs) qui exerceront dans ces centres.

Après la suppression de la clause générale de compétence pour les départements (et régions) par la loi NOTRe en 2015, marche arrière avec le texte 4D, dont l'**article 26** prévoit de nouvelles facultés pour les départements. Ils pourront de nouveau « intervenir en faveur des organismes à vocation sanitaire et de lutte contre les zoonoses ».

Un nouvel alinéa à l'article L3211-1 du CGCT prévoit également que le conseil départemental pourra « promouvoir les solidarités, la cohésion territoriale et l'accès aux soins de proximité sur le territoire

départemental, dans le respect des compétences de l'Etat, et dans le respect de l'intégrité, de l'autonomie et des attributions des régions et des communes ».

OUVERTURE POUR UNE RECENTRALISATION DU RSA

Le sujet est déjà ancien, mais le projet de loi 4D pourrait créer l'ouverture dont les départements ont besoin. Son **article 27** instaure en effet une « expérimentation de la recentralisation du revenu de solidarité active (RSA) » : « la concentration d'allocataires dans certains territoires pose la question de la pertinence de la décentralisation de cette prestation et de son financement », relève l'exposé des motifs.

L'expérimentation du « transfert à l'Etat de l'instruction administrative, de la décision d'attribution et du financement du RSA et du revenu de solidarité » sera possible dès le 1^{er} janvier 2022 pour « quelques départements volontaires ».

Nouvelle compétence encore pour les conseils départementaux, qui se voient attribuer « une compétence de coordination du développement de l'habitat inclusif et de l'adaptation du logement au vieillissement de la population ».

Dans la foulée, l'**article 30** leur transfère la responsabilité de la tutelle des pupilles de l'Etat « pour compléter le processus de décentralisation en la matière ».

L'**article 29** autorise, lui, les métropoles et les communautés urbaines à exercer une compétence d'action sociale et à créer un centre intercommunal d'action sociale.

SIMPLIFICATION DE LA GESTION RH

Le projet de loi propose deux mesures allant dans le sens d'une simplification de la gestion RH. La première prévoit, dans un délai d'un an à compter de la date de publication de la loi, le rattachement des directeurs des instituts départementaux de l'enfance et de la famille (IDEF) à la FPT (**article 31**).

Les fonctionnaires concernés pourraient conserver, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable. Et à compter du 1^{er} janvier 2022, les agents contractuels exerçant la fonction de directeur relèveraient de plein droit des conseils départementaux dans les conditions d'emploi qui sont les leurs. Ils conserveraient, eux aussi, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.

Et, c'était très attendu, le projet de texte entend mettre fin, de manière progressive au [casse-tête – qui dure depuis plus de 15 ans- de la double hiérarchie dans les collèges et lycées](#). Il faudrait d'abord « renforcer le lien des gestionnaires de collèges et lycées avec les collectivités territoriales » (**article 32**).

Cela supposerait de passer par une case expérimentation de trois ans consistant à donner un « pouvoir d'instruction du président du conseil régional, du président du conseil départemental ou du président de toute collectivité territoriale de rattachement des établissements publics locaux d'enseignement vis à vis de l'adjoint du chef d'établissement chargé des fonctions de gestion matérielle, financière et administrative, au titre des

missions relevant de la compétence de la collectivité concernée ». Un décret en Conseil d'Etat aura à déterminer les conditions et les objectifs de l'expérimentation.

Enfin, et peut-être le plus important, l'**article 33** décrit les modalités de compensation des transferts de compétences prévues dans le texte. « Ces compensations financières s'opèrent, à titre principal, par l'attribution d'impositions de toute nature aux départements et par l'attribution de crédits budgétaires aux métropoles, à la métropole de Lyon et aux communautés urbaines, dans des conditions fixées en loi de finances. »

DE PETITS PAS POUR LA DECONCENTRATION

Quelques mesures de déconcentration sont prévues par le titre VI, notamment dans le sens du renforcement du pouvoir du préfet en tant que coordonnateur de l'intervention de l'Etat dans les territoires.

Ainsi le préfet de région devient délégué territorial de l'Ademe, et dans le domaine de l'eau, le texte confie la présidence du conseil d'administration de l'agence au préfet coordonnateur de bassin où l'agence a son siège (**articles 35 et 36**).

Par ailleurs l'**article 37** précise le rôle des contrats de cohésion territoriale, créés par la loi du 22 juillet 2020 qui a institué l'Agence nationale de cohésion des territoires. Ils peuvent être conclus pour la mise en œuvre des projets de développement et d'aménagement territorial entre, d'une part, l'Etat et, d'autre part, les communes et les EPCI pour les projets relevant de leurs compétences respectives.

La région et le département peuvent également être parties prenantes à ces contrats. Ils concourent à la bonne coordination des politiques publiques, et précisent les modalités de financement des projets par l'Etat, les collectivités territoriales et les autres financeurs, dans le respect de leurs compétences respectives.

Le mode de fonctionnement du Cerema va être modifié, avec une plus grande participation des collectivités dans la gouvernance. Objectif : faciliter l'accès des collectivités à leur offre de services, tout en respectant les règles de la commande publique (**article 38**).

SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE LOCALE

Un tiers des articles du projet de loi sont consacrés la simplification de l'action publique locale. Le texte prévoit notamment de faciliter les partages de données entre administrations lorsqu'ils permettent de simplifier les démarches des usagers auprès du service public.

L'**article 40** supprime la liste jusqu'alors fixée au niveau réglementaire des domaines, procédures et des administrations faisant l'objet de ces échanges, afin d'instaurer la règle du partage par défaut des informations entre administrations en cas de demande ou de déclaration de l'utilisateur.

L'**article 42** vise, lui, à accélérer la mise en place des bases adresses locales utiles pour le déploiement du très haut débit.

Dans un autre registre, mais toujours à propos des données, mais personnelles cette fois, le texte prévoit à son **article 41** de renforcer la capacité de contrôle et de sanctions de la CNIL, en simplifiant par exemple la procédure de mise en demeure.

Dans un autre domaine, il envisage aussi de simplifier la répartition des tâches entre l'ordonnateur et le comptable en déléguant à ce dernier les décisions d'admission en non-valeur de faibles montants, de faciliter les dons de biens mobiliers par les collectivités territoriales (**articles 44 et 45**).

Plusieurs mesures de simplification en matière d'aménagement et d'environnement sont également mentionnées, parmi lesquelles l'élargissement aux syndicats mixtes du droit de préemption des terres agricoles sur les aires d'alimentation des captages d'eau potable (**article 46**), la clarification du régime de protection des alignements d'arbres (**article 48**), ou encore la simplification de la répartition des compétences en matière d'entretien des réseaux de distribution de gaz (**article 49**).

Cet article organise le transfert de la propriété des canalisations de gaz « situées entre le réseau public de distribution et l'amont du compteur (aussi appelées conduites d'immeubles / conduites montantes) aux collectivités territoriales propriétaires des réseaux publics de distribution de gaz lorsque ces parties ne sont pas déjà intégrées dans la concession ».

Les **articles 55 à 58** sont consacrés à la transparence des entreprises publiques locales. Différentes mesures viennent ainsi renforcer le contrôle des sociétés locales par les assemblées délibérantes, élargir le rôle des commissaires aux comptes, étendre le contrôle de l'agence française anticorruption et prévoir la nullité des délibérations des conseils d'administration ou du conseil de surveillance et des assemblées générales des sociétés d'économie mixte locales non transmises dans les quinze jours suivant leur adoption au représentant de l'Etat dans le département.

DES DISPOSITIONS POUR L'OUTRE-MER

L'**article 59** crée une expérimentation pour cinq ans, limitée aux territoires ultramarins, d'un état de calamité naturelle exceptionnelle. Il définit les conditions de déclaration de cet état de calamité naturelle exceptionnelle, avec trois conditions cumulatives :

- un aléa naturel majeur ;
- une atteinte au fonctionnement normal des institutions ;
- un danger grave imminent.

L'**article 60** permet de prolonger jusqu'en 2031 l'existence de l'agence des cinquante pas géométriques. « Il prolonge également jusqu'en 2024 les délais pour délimiter les zones urbaines dans ces espaces ».

Enfin, les **articles 61 à 64** ont pour objectif :

- d'adapter la prescription acquisitive immobilière à Mayotte ;

- de créer dans les collectivités de Guadeloupe, de Guyane, de la Martinique, de La Réunion et de Mayotte une catégorie d'établissements publics à caractère industriel et commercial en matière de formation professionnelle ;
- de permettre aux Terres australes et antarctiques françaises (TAAF) de diversifier ses sources de financement en lui permettant de confier à un organisme tiers l'encaissement de recettes issues d'un financement participatif ;
- de supprimer l'obligation de subdivision en deux sections des CESECE de Guyane et de Martinique.

REFERENCES [Projet de loi relatif à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale](#)

ARTICLE 1BIS Conséquences du Covid-19 sur les finances des collectivités territoriales

Rédigé par ID CiTé le 01/03/2021

Le Gouvernement a mis en œuvre un ensemble de mesures de soutien inédites en faveur des communes pour leur permettre notamment d'assurer l'équilibre de leur budget. Ces mesures, tant en recettes qu'en dépenses, concernent à la fois leur section de fonctionnement et leur section d'investissement. Elles permettent également d'assurer la visibilité nécessaire à la relance de l'investissement public local, pour lequel un effort budgétaire sans précédent est consenti par l'État.

MECANISME GARANTISSANT AUX COMMUNES QUE LEURS RESSOURCES FISCALES ET DOMANIALES NE SERONT PAS INFÉRIEURES EN 2020 À LA MOYENNE DE CELLES PERÇUES ENTRE 2017 ET 2019

En premier lieu, l'article 21 de la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 (LFR 3) a institué un mécanisme garantissant aux communes que leurs ressources fiscales et domaniales ne seront pas inférieures en 2020 à la moyenne de celles perçues entre 2017 et 2019. Si tel est le cas, l'État leur verse une dotation égale à la différence.

À ce titre, près de 3 100 communes ont bénéficié d'un acompte sur cette dotation avant le 30 novembre 2020. Celui-ci sera complété avant le 31 mai 2021 pour tenir compte de l'évolution réelle et définitive de ces recettes au cours de l'exercice 2020. L'article 74 de la loi de finances 2021 a reconduit ce mécanisme pour l'année 2021.

COMMUNES DE MOINS DE 5 000 HABITANTS QUI NE SONT PAS CLASSEES COMME

STATION DE TOURISME - MONTANT DU FONDS DEPARTEMENTAL DE PEREQUATION DES DROITS DE MUTATION A TITRE ONEREUX

En deuxième lieu, l'article 77 de la loi de finances 2021 garantit aux communes de moins de 5 000 habitants qui ne sont pas classées comme station de tourisme que le montant du fonds départemental de péréquation des droits de mutation à titre onéreux, auquel elles sont éligibles, ne sera pas inférieur en 2021 à la moyenne de celui perçu entre 2018 et 2020. Celui-ci pourrait baisser en 2021 en cas de contraction des transactions immobilières en 2020. Si tel est le cas, une dotation de l'État alimentera le fonds pour garantir ce montant moyen. Plus de 20 000 communes ont bénéficié de ce fonds en 2019.

DISPOSITIONS D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES COMMUNES CONFRONTEES A DES DEPENSES LIEES A LA CRISE SANITAIRE

En troisième lieu, le Gouvernement a mis en place plusieurs dispositions d'accompagnement financier des communes confrontées à des dépenses liées à la crise sanitaire. D'une part, l'État rembourse la moitié du coût des masques achetés par les communes entre le 13 avril et le 1er juin 2020, sur la base d'un prix unitaire. D'autre part, la circulaire interministérielle du 24 août 2020 a donné la possibilité, à titre dérogatoire, aux communes qui le souhaitent de pouvoir étaler sur cinq ans les dépenses exceptionnelles liées à la crise sanitaire.

DOTATION EXCEPTIONNELLE DE SOUTIEN A L'INVESTISSEMENT LOCAL

En dernier lieu, la LFR 3 et la loi de finances 2021 ont, en plus d'avoir maintenu les montants de la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR) et de la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) au même niveau qu'en 2020, institué une dotation de soutien à l'investissement local exceptionnelle de 950 millions d'euros (M€) au profit du bloc communal pour financer des projets d'investissement liés à la transition écologique, à la résilience sanitaire et à la préservation du patrimoine, ainsi qu'une dotation d'investissement de 650 M€ en faveur de la rénovation thermique des bâtiments des communes et des intercommunalités.

REFERENCES [Sénat - R.M. N° 20243 - 2021-02-18](#)

ARTICLE 2 Point d'indice, mesures catégorielles... Les pronostics pour 2022

Publié le 25/02/2021 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



Nouveau gel du point d'indice, adaptation des rémunérations à l'évolution du Smic, revalorisation des grilles des secrétaires de mairie... "La Gazette" fait le point sur les pronostics pour le prochain rendez-vous salarial.

A presque un an des élections présidentielles, une hypothèse de travail de la direction du budget de Bercy régulière depuis le début du quinquennat – le gel du point d'indice –, a eu une résonance jusqu'au CCFP, mardi 22 février. Bien plus que fin 2020 lorsque le COR procédait à des évaluations de pensions de retraites en partant du postulat qu'il n'y aurait pas de revalorisation du point d'indice d'ici à 2022. Il estimait tout de même que la part de la masse des traitements indiciaires bruts des fonctionnaires baisserait de deux points entre 2019 et 2037... « Les commentateurs se sont saisis de cette note. Mais depuis quand les arbitrages se font-ils au détour d'une circulaire préparatoire ? » répond-on au ministère de la Transformation et de la fonction publiques.

Pas étonnant que la pression monte, lentement mais sûrement, sur ce sujet. Le dernier dégel, en deux temps, du point d'indice (+ 0,6 % en juillet 2016 et + 0,6 % en janvier 2017) avait été décidé peu avant que ne s'enclenche la campagne présidentielle débouchant sur l'élection d'Emmanuel Macron. La revalorisation pourrait ainsi figurer au programme des présidentiables pour 2022 : l'attente est grande du côté des agents dont on reconnaît l'engagement en cette période de crise sanitaire qui dure.

Arrivée à la tête du ministère l'été dernier, Amélie de Montchalin n'a jamais caché son scepticisme vis-à-vis d'un dégel du point d'indice. Il serait source d'iniquité, selon elle, puisqu'il favoriserait davantage les catégories A que les C. Et puis, une augmentation de 1 % du point d'indice des fonctionnaires représenterait, au total, une dépense publique de l'ordre de 2 milliards d'euros (soit un gain d'une quinzaine d'euros pour un agent touchant 2 000 euros net par mois en moyenne) à la FPE.

INDEXATION AU SMIC

Lors du dernier rendez-vous salarial, son tout premier, la ministre avait clairement notifié sa préférence pour des mesures catégorielles. Quelques temps plus tard, l'indemnité de fin de contrat prévue par la loi de la Transformation de la fonction publique, les mesures du Ségur de la Santé et du Grenelle de l'Education étaient effectivement actées. La prime de fidélisation pour les agents de l'Etat exerçant en Seine-Saint-Denis était aussi annoncée.

« Vu la marge dont on dispose, vu la contrainte aussi d'une crise économique, la solution ne peut pas être des mesures générales uniformes. Nous devons résoudre de vraies situations », affirmait-elle au cours d'une interview accordée à « La Gazette » en octobre dernier. Rappelant, au passage, que des grilles seraient revalorisées début 2021, en application de PPCR. Sa dernière phase.

Une « vraie situation » demande à être réglée rapidement, insistent des syndicats depuis la fin d'année dernière. L'entourage d'Amélie de Montchalin assure qu'elle y travaille : il s'agit de l'adaptation des grilles indiciaires à l'augmentation du Smic de 0,99 % au 1^{er} janvier 2021. Malgré l'ultime révision de la grille de rémunération de la catégorie C permise par le PPCR, les indices des premiers échelons sont – comme c'était déjà le cas en 2020 – inférieurs au salaire minimum. L'an dernier, l'application d'une indemnité différentielle avait été proposée. Une réponse jugée bien « minimaliste » par les OS. Chaque année, ce problème se pose. Aussi les syndicats demandent à ce que le réajustement soit inscrit de manière pérenne.

Une annonce qui pourrait survenir au cours du prochain rendez-vous salarial – en mai ou juin selon nos informations – concerne les secrétaires de mairies. Le 20 juin dernier, à l'issue d'une rencontre avec ces professionnelles et le secrétaire d'Etat chargé de la Ruralité, Amélie de Montchalin s'était engagée à travailler à des pistes de revalorisation statutaire et de renforcement de la formation pour accroître l'attractivité de ce métier.

DEGRINGOLADE DU POUVOIR D'ACHAT

Les syndicats ne veulent en tout cas pas que l'obligation d'une participation à la protection sociale complémentaire « entre en ligne de compte dans une forme de paquet salarial », rapporte Johann Laurency (FO territoriaux). « Il n'empêche que la mesure répond à un problème concret de financement des soins par les agents que la crise a révélé », rétorque-t-on à l'Hôtel de Rothelin-Charolais.

La Gipa, prolongée chaque année pour douze mois supplémentaires, si elle est nécessaire, n'est pas satisfaisante aux yeux des syndicats. « C'est comme un pansement que l'on peut arracher à tout moment. »

L'espoir d'une hausse de revalorisation du point d'indice est alors toujours permis. Malgré la petite phrase extraite de la circulaire de la direction du budget pour 2022, FO est « naturellement optimiste de nature, [et n'a] pas anticipé les conséquences du blocage de la valeur du point », explique Johann Laurency. Mais la fédération a, en revanche, bien calculé la perte de pouvoir d'achat sur ces dernières années.

D'après le syndicat, aujourd'hui, pour retrouver la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000 (en euros constants), il faudrait augmenter la valeur du point à hauteur de 20,79 %. La perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires est « énorme » depuis cette période, comme le montre le tableau ci-dessous :

	Traitement brut	Traitement brut fictif calculé à partir de la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000	Perte mensuelle
Catégorie A – PE 11 ^{ème} échelon – IM 673 –	3 153,69 €	3 809,34 €	655,65 €
Catégorie B – 1 ^{er} grade – 13 ^{ème} échelon – IM 503	2 357,07 €	2 847,10 €	490,03 €
Catégorie C – 1 ^{er} grade – 11 ^{ème} échelon – IM 368	1 724,45 €	2 082,96 €	358,51 €

LES SYNDICATS ENTRENT EN CAMPAGNE

FO remarque aussi qu'entre janvier 2011 et janvier 2020, la retenue pour pension civile (pour les fonctionnaires de l'Etat), ou la cotisation CNRACL est passée de 7,85 à 11,10 %. « Tous les moyens sont bons pour faire baisser la masse salariale des fonctionnaires. C'est la raison pour laquelle le gouvernement cherche à ralentir le déroulement des carrières en diminuant les ratios promus/promouvables qui permettent de déterminer le nombre d'agents qui accèdent au grade supérieur. »

Quant au Rifseep, prévoyant une réévaluation tous les quatre ans seulement ou en cas de changement de grade ou de fonction, il bloque le montant des indemnités, déplore le syndicat. Qui défend, pour toutes ces raisons, une augmentation de 20 % immédiate de la valeur du point d'indice.

Fin décembre, la CGT lançait de son côté une campagne de communication pour réclamer une augmentation de 10 %. La centrale de Montreuil promet mobilisations, manifestations et meetings dès que la situation sanitaire le permettra. Son objectif est d'ailleurs moins d'obtenir une satisfaction immédiate de ses exigences que de peser à terme dans le débat politique, qui s'annonce riche, avec les échéances électorales.

ARTICLE 3

Baromètre télétravail annuel 2021

Étude 12/02/2021 réalisée par le CSA

100% TELETRAVAIL, RETOUR AU BUREAU, VA-T-ON VERS UN TRAVAIL HYBRIDE ?

En 2019, 30 % de salariés télétravaillaient. Fin 2020, ils étaient 31 % à faire du home office. Mais si le nombre de salariés en télétravail fin 2020 est le même que celui d'avant la pandémie, le nombre de jours télétravaillés a, en revanche, augmenté passant de 1,6 jours par semaine fin 2019 à 3,6 jours par semaine fin 2020. Derrière ces chiffres, le baromètre annuel sur le télétravail CSA pour Malakoff Humanis dévoile bien d'autres enseignements sur l'évolution des organisations du travail.

UNE STABILITE EN TROMPE L'ŒIL

Le télétravail, qui concernait 30 % des salariés avant la pandémie Covid-19, a connu un essor sans précédent en 2020 pour atteindre 41 % des salariés en mai lors du premier confinement. Un contexte exceptionnel durant lequel 44 % des télétravailleurs expérimentaient cette forme de travail pour la première fois, et 75 % à 100 %.

Fin 2020, 31 % des salariés étaient en télétravail. (62 % pour le secteur Banque/Assurance, 62 % pour les Services, 23 % pour le secteur de la Santé, 19 % pour le Commerce et 17 % pour l'Industrie).

« Si le nombre de télétravailleurs a diminué par rapport au début de la crise, le nombre de jours télétravaillés reste nettement supérieur au taux moyen pratiqué avant la pandémie : 3,6 jours par semaine vs de 1,6 jours par semaine fin 2019. »

Fin 2020, 61 % des salariés déclaraient travailler à temps complet sur site. (76 % pour l'Industrie, 74 % pour le secteur de la Santé, 65 % pour le Commerce, 36% pour le secteur Banque/Assurance et 35 % pour les Services). Ils étaient 51 % en juin, et moins d'un tiers entre avril et mai 2020. Ainsi le retour au bureau a été plus rapide à l'issue du second confinement. Dans le même temps, le télétravail à 100 % a perdu du terrain : il concernait 45% des télétravailleurs fin 2020 (vs 52 % en mai).

UNE SATISFACTION EN BAISSSE

La satisfaction vis-à-vis du télétravail a baissé, mais demeure élevée. Alors qu'elle affichait une note de 8/10 fin 2019, elle est tombée à 6,9/10 en avril 2020, lors du premier confinement, pour remonter à 7,2/10 en décembre 2020.

Seuls 14 % des télétravailleurs disent ne plus souhaiter télétravailler après la crise sanitaire. Et une grande majorité de dirigeants (67 %) se déclare favorable à la mise en place du télétravail dans leur entreprise. 43 % déclarent par ailleurs le pratiquer de manière régulière ou occasionnelle.

La perspective que le télétravail puisse devenir obligatoire quelques jours par semaine en 2021 inquiète cependant un tiers des salariés interrogés (30 %) et 35 % des managers. Et un quart des managers déclare aujourd'hui être défavorable au télétravail (vs 18% en 2019).

LE ROLE COLLECTIF RENFORCE

Le collectif agit sur l'engagement et le bien-être des salariés. 56 % des télétravailleurs se sentent plus engagés lorsqu'ils travaillent sur site, et 61 % ont le sentiment d'être plus efficaces dans leur travail d'équipe. 59 % des salariés (77 % pour les 18-24 ans) disent aller au bureau d'abord pour partager un moment de convivialité avec leurs collègues et rencontrer les membres de leur équipe (44 %).

« Ainsi l'entreprise est vécue comme un lieu d'échange, d'apprentissage et de développement. C'est notamment ce lien social qui a manqué aux 26 % de télétravailleurs qui estiment que le télétravail a eu un impact sur leur santé psychologique (vs 12 % en 2019) »

De leur côté, 86 % des managers déclarent que cette pratique leur impose de maintenir les liens collectifs pour éviter l'isolement, et 43% déclarent avoir eu des difficultés à gérer la fragilité de certains salariés.

Salariés et dirigeants (64 % et 54 %) s'accordent également à dire que le télétravail risque de créer de nouvelles fractures au sein d'une entreprise entre ceux qui peuvent télétravailler et ceux dont les fonctions ne le permettent pas.

TRAVAIL HYBRIDE : LA NOUVELLE NORME ?

75 % des salariés et 66 % des dirigeants pensent que le télétravail va continuer à se développer. Ce sentiment est encore plus marqué chez les cadres (86 %), les femmes (80 %), les salariés de très grandes entreprises (80 %), les entreprises du secteur des services (83 %), et les personnes vivant en Ile-de-France (80 %).

« La très grande majorité (86 %) des télétravailleurs souhaite poursuivre le télétravail. Pour les salariés, le nombre idéal de jours de télétravail par semaine s'établit à 2 jours, contre 1,4 jour en novembre 2019. »

Se pose alors la question du partage des tâches en fonction du lieu de travail. Ainsi, 52 % des salariés estiment pouvoir faire tout ou partie de leurs tâches à distance (15 % estiment pouvoir en faire la totalité).

74 % des télétravailleurs privilégient le travail à distance pour rédiger. Plus de la moitié des télétravailleurs déclare être plus concentrée en télétravail et pouvoir mieux organiser son temps de travail. Les télétravailleurs ont aussi le sentiment d'être moins fatigués (72 %), plus autonomes et davantage responsabilisés (69 %). A contrario, ils préfèrent animer une réunion sur site (74 %) ou être au bureau s'ils ont des difficultés à résoudre (73 %).

Dans l'entreprise, les salariés veulent retrouver des espaces de convivialité (46%), des espaces où l'on sent faire partie d'un collectif (32 %). Si le bureau « attitré » reste la norme pour une majorité des salariés (66 %), le bureau individuel fermé ne concerne plus que 19 % des personnes interrogées. Près d'un quart des

salariés déclare préférer un poste de travail dans un bureau partagé. 16 % espèrent voir naître des espaces modulables, des espaces dédiés à l'innovation et à la créativité (14 %) ou à la formation (17 %).

DES MANAGERS TOUJOURS MOBILISES MAIS EPUISES

La part des managers favorables au télétravail a baissé : 50 % fin 2020, contre 55 % fin 2018. Ils sont également plus nombreux à déclarer rencontrer des difficultés lors de la mise en place du télétravail, passant de 18 % fin 2018 à 40 % fin 2020 (+22 points).

Parmi les nombreuses adaptations qu'impose le télétravail, celles qui leur semblent les plus difficiles à mettre en place sont :

- De faire évoluer les postures managériales dans l'entreprise (33 %)
- De repenser le maintien des liens collectifs pour éviter l'isolement et maintenir l'esprit d'équipe (31 %)
- De faire évoluer en profondeur les modalités d'organisation du travail dans l'entreprise (30%).

Face à ces difficultés, seul un tiers (32 %) déclare avoir bénéficié d'un accompagnement dans la mise en œuvre du télétravail. Ils sont également moins nombreux à avoir mis en place des formations pour leurs collaborateurs (28 % vs 37 % en 2019).

Plus de la moitié (55 %) déclare cependant avoir veillé à ce que les collaborateurs en télétravail soient sensibilisés à l'utilisation et aux bonnes pratiques des outils collaboratifs. Ce que confirme 39 % des télétravailleurs interrogés (formation, sensibilisation aux risques, maîtrise des outils de travail à distance, bonnes pratiques...).

Malgré ces difficultés, les managers reconnaissent toujours au télétravail les bénéfices suivants : une plus grande autonomie (51 %), une diminution des absences (35 %) et une meilleure satisfaction des salariés (33 %).

D'après les chiffres du baromètre, 50 % des dirigeants ont entendu parler de l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail (ANI) signé en novembre 2020. Par ailleurs, l'instauration du télétravail dans les entreprises a été, de plus en plus souvent, précédée de discussions avec les représentants du personnel : 37 % des cas en 2020, contre 27 % en 2019 et 18 % en 2018.

Méthodologie : 4^{ème} édition du Baromètre annuel Télétravail : étude de perception CSA pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'échantillons représentatifs de 1280 salariés et 300 dirigeants d'entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé – Recueil par internet (salariés) et téléphone (dirigeants), du 9 au 31 décembre 2020.

ARTICLE 4 INFORMATIONS :

CODE DE LA JUSTICE PENALE DES MINEURS

Rédigé par ID CiTé le 01/03/2021

LOI n° 2021-218 du 26 février 2021 ratifiant l'ordonnance n° 2019-950 du 11 septembre 2019 portant partie législative du code de la justice pénale des mineurs

>> Cette ordonnance réforme la justice pénale des mineurs dont la date d'entrée en application est repoussée de six mois, au 30 septembre 2021.

Elle simplifie et accélère le jugement des mineurs délinquants et limite leur détention provisoire. Elle introduit également une présomption de non-discernement pour les mineurs de moins de 13 ans.

Le principe de l'intérêt supérieur de l'enfant est inscrit à l'article préliminaire du nouveau code de la justice pénale des mineurs.

La notion du discernement du mineur est précisée dans ce nouveau code : "Est capable de discernement le mineur qui a compris et voulu son acte et qui est apte à comprendre le sens de la procédure pénale dont il fait l'objet".

La compétence du tribunal de police pour les contraventions commises par des mineurs (de la 1^{ère} classe à la 4^e classe) est maintenue.

Le principe de la spécialisation du juge des libertés et de la détention (JLD) dans les affaires impliquant les mineurs, qui doit intervenir sur le placement en détention avant le jugement sur la culpabilité, est garanti.

Le projet de loi interdit également la visioconférence pour le placement en détention provisoire d'un mineur (sauf exceptions). Il facilite le recours aux centres éducatifs fermés (CEF), dont les places seront plus facilement débloquées.

REFERENCES [JORF n°0050 du 27 février 2021 - NOR : JUSF1928288L](#)

ARTICLE 5 Jurisprudences

LES RELATIONS AMOUREUSES AU TRAVAIL RELEVENT-ELLES DE LA VIE PRIVEE ?

Rédigé par ID CiTé le 25/02/2021

Risque-t-on le licenciement en cas de relations amoureuses au travail qui se termineraient mal ? La Cour de cassation répond par la négative, dès lors que cette relation n'a aucun retentissement au sein de l'entreprise.

Engagé le 3 juin 2002 au sein d'une banque en qualité de formateur, un salarié est licencié pour faute grave le 6 juillet 2015 pour les faits suivants.

Pendant des mois, il avait entretenu une relation amoureuse avec une collègue, relation faite de ruptures et de sollicitations. Par courriel du 16 octobre 2014, ils conviennent que la relation doit s'arrêter. Pourtant, le salarié installe une balise GPS sur le véhicule personnel de sa collègue aux fins de la surveiller à son insu.

Il lui envoie de nombreux messages intimes, notamment deux mails via sa messagerie professionnelle. Le constat est clair : sa collègue ne souhaite plus avoir de contact en dehors de l'activité professionnelle. Devant cette insistance, et l'installation du GPS, l'employeur le licencie pour faute grave.

La cour d'appel estime pourtant que ce licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse : le GPS a été installé sur le véhicule personnel de la salariée. L'utilisation de la messagerie professionnelle est limitée à deux mails. Et surtout, cette relation n'a eu aucun impact sur la bonne marche de l'entreprise.

La Cour de cassation partage cet avis : le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

REFERENCES [Cour de cassation, Chambre sociale, 16 décembre 2020, 19-14.665](#)

TRAVAILLEUR ISOLE : IL FAUT UN DISPOSITIF DE PROTECTION OPERATIONNEL EN CAS D'ACCIDENT

Rédigé par ID CiTé le 19/02/2021

Vous travaillez de façon isolée ? Seul dans un environnement de travail où vous ne pouvez être vu ou entendu directement par d'autres personnes, et où la probabilité de visite est faible ? Une jurisprudence de la Cour de cassation vient confirmer les obligations de l'employeur dans cette situation.

L'employeur d'un travailleur isolé doit prendre en compte ce risque particulier et le doter d'un dispositif assurant sa prise en charge rapide par les services de secours en cas de survenance d'un accident du travail.

Mais, pour que la responsabilité de l'employeur soit écartée, encore faut-il que ce dispositif soit opérationnel au moment de l'accident.

En avril 2011, le salarié d'une entreprise de surveillance est victime d'un accident vasculaire cérébral.

Travailleur isolé, seul dans l'entreprise au moment de l'accident, le dispositif permettant de prévenir les secours est défaillant. Ceux-ci n'interviennent qu'au bout de trois heures.

Le salarié souhaite faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Ce dernier se défend. Il avait bien pris en compte le risque particulier lié à ce travail isolé, et avait doté le salarié d'un dispositif spécifique de secours. Sa défaillance au moment de l'accident n'est pas de sa responsabilité.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation. L'employeur devait s'assurer que le dispositif de secours soit opérationnel, et ce à tout moment.

REFERENCES [Cour de cassation, 2ème chambre civile 2, 12 novembre 2020, 19-13.508](#)