

Contenu

ARTICLE 1 La formation des agents de catégorie C bientôt facilitée	2
Agents concernés	2
Formations mieux rémunérées.....	5
ARTICLE 2 Discriminations syndicales : tout le monde y perd.....	5
La délégation, un frein à l'avancement.....	6
Moins de succès qu'aux prud'hommes	6
Opposition avec la couleur politique.....	7
ARTICLE 3 Crise sanitaire : les règles de formation et de titularisation de nouveau adaptées	7
Onze cadres d'emplois concernés	8
« Déport » des formations.....	8
ARTICLE 3 bis : Moins de surface, plus de flexibilité: quand le télétravail devient rentable	8
« On me donne de la liberté mais je dois de la disponibilité »	10
Aménager des chambres dans les surfaces inoccupées ?.....	11
ARTICLE 4 Informations.....	13
Amélioration des carrières de tous les agents publics - L'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique demandent l'ouverture sans délai d'une négociation	13
Courrier transmis le 12 avril 2021	13
Un mode d'emploi du compte épargne-temps.....	14
ARTICLE 5 JURISPRUDENCES :.....	16
La sanction d'un agent qui ne veut plus travailler avec ses collègues	16
Mutisme et non respect des règles d'hygiène et de sécurité	16
Refus de travailler en binôme	17
Un agent contractuel qui refuse le renouvellement de son contrat en raison de contraintes familiales personnelles a droit à une indemnisation chômage.....	17
Comment la loi de Transformation de la Fonction Publique impacte les dispositions du temps de travail dans les collectivités territoriales... ?	18
Modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité	19

ARTICLE 1 La formation des agents de catégorie C bientôt facilitée

Publié le 14/04/2021 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



En parallèle de la formation des hauts fonctionnaires, le gouvernement s'attaque à la réforme de celle des catégories C. Agents concernés, indemnités, préparation du projet professionnel... Le point sur ce que prévoit le projet d'ordonnance.

Bas du formulaire

L'actualité sur le devenir de la formation des hauts fonctionnaires – avec l'annonce de la suppression de l'ENA – avait presque fait oublier une autre réforme majeure à venir : la facilitation de l'accès à la formation des agents de catégorie C. Une ordonnance, prévue par l'article 59 de la loi de transformation de la fonction publique, est en préparation. Le projet a été présenté le 12 avril aux organisations syndicales et employeurs publics. Il sera examiné par le CCFP le 3 mai.

Comme l'a récemment rappelé le baromètre HoRHizons 2020 (voir infographie en bas d'article), les catégories C de la territoriale sont celles qui se forment le moins. A tous les niveaux : les formations de perfectionnement, prévues par le statut, ou encore personnelles. Aussi l'ordonnance à venir pourrait bien changer la donne.

AGENTS CONCERNES

Seront concernés par cette ordonnance l'ensemble des agents – titulaires ou non titulaires – de catégorie C n'ayant pas obtenu le baccalauréat (niveau IV) et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En d'autres termes :

- les travailleurs reconnus handicapés ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une allocation, d'une rente ou d'une pension d'invalidité (ou de l'allocation adulte handicapé), ou titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention invalidité ;
- les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Pourront aussi en bénéficier les « agents les plus exposés, compte tenu de leurs conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions ». La définition de ces fonctionnaires éligibles sera fixée par

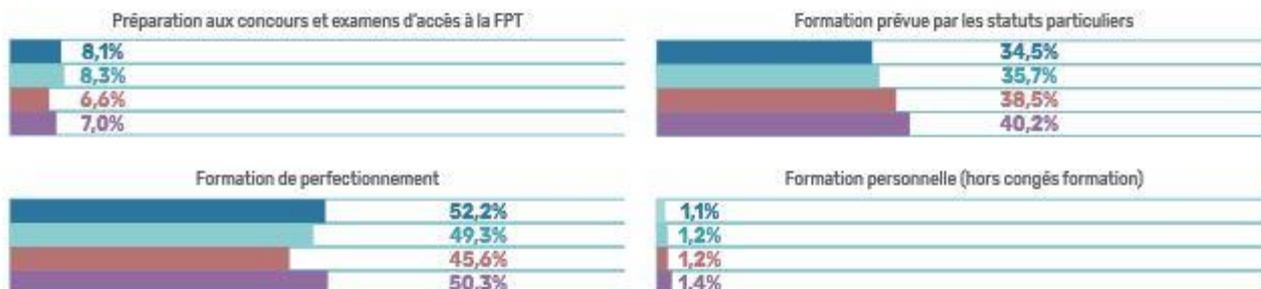
un décret. A noter toutefois que l'article 59 de la loi fait, lui, allusion aux agents les plus exposés « aux risques d'usure professionnelle ».

Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation
entre 2011 et 2017

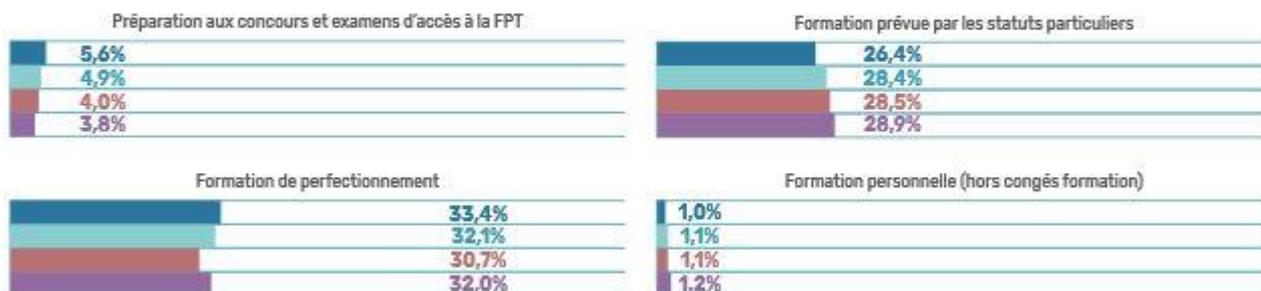
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



■ 2011 ■ 2013 ■ 2015 ■ 2017

Source des données formation : synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales 2017 (CNFPT-DGCL sous l'égide du CSFPT avec la participation des CDG)

FORMATIONS MIEUX REMUNEREES

Les personnels en congé pour formation professionnelle bénéficient actuellement d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 85 % du traitement brut. Le gouvernement s'engage à la majorer. Les nouvelles conditions de rémunération seront précisées par décret en Conseil d'État. Quant à la durée de la formation, plafonnée pour l'heure à trois ans sur l'ensemble de la carrière, elle sera augmentée. S'agissant enfin du congé pour validation des acquis de l'expérience et du congé de bilan de compétences, les conditions d'accès et la durée devraient être « adaptées ».

Autre mesure d'importance : les agents de l'État peu qualifiés ou en situation de handicap pourront bénéficier d'un congé de transition professionnelle d'un an pour exercer un nouveau métier dans le secteur public ou privé.

« Projet réaliste et réalisable »

Pour aider les agents à y voir plus clair sur leur envies et prétentions en termes de formations, il sera possible de réaliser au sein de leur administration un « bilan de parcours professionnel » afin de faire le point sur leurs compétences et leurs aspirations « en vue de définir un projet de mobilité réaliste et réalisable ». Ce bilan pourra être suivi par un bilan de compétences, tel qu'il existe aujourd'hui, mené par un organisme extérieur.

L'ordonnance doit, comme pour la réforme de la haute fonction publique, être publiée avant le 7 juin.

ARTICLE 2 Discriminations syndicales : tout le monde y perd

Publié le 15/04/2021 • Par La Gazette dans Toute l'actu RH



Il est souvent difficile, pour les agents, d'apporter la preuve qu'ils font l'objet d'une discrimination en raison de leurs activités syndicales. Des inégalités de traitement qui, à terme, risquent d'altérer le dialogue social de la collectivité.

L'égal accès aux concours de la fonction publique et l'égalité de traitement forment les principes fondateurs de la fonction publique. En pratique, le secteur public n'est pas épargné par les discriminations syndicales. Selon le 12e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi (1), 11 % des agents estiment être victimes de discriminations syndicales et 39 % de ceux ayant exercé une fonction syndicale jugent que cela a été un frein pour leur évolution professionnelle. Si ces dernières années ont été notamment marquées par des avancées législatives en matière d'égalité professionnelle, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est emparé de la question, jusqu'ici peu abordée, des discriminations en raison de l'engagement syndical et a publié un rapport sur le sujet en décembre.

LA DELEGATION, UN FREIN A L'AVANCEMENT

Ce travail met en avant les difficultés et les entraves rencontrées par les élus syndicaux « Un mandat syndical bloque les carrières, soit en matière d'avancement, soit de formation. Reprendre une activité dans une collectivité est très compliqué après un mandat et, souvent, cela se traduit par une mise au placard des agents, car ils peuvent rencontrer une certaine frilosité des services RH à leur égard », explique Laurent Mateu, à la tête de la formation spécialisée chargé du rapport et secrétaire fédéral FO.

Laurent Mateu en est persuadé, l'engagement syndical peut s'avérer être un véritable sacerdoce, même exercé dans le cadre protecteur du statut d'agent public. « Si vous exercez à 40 % dans votre syndicat, et qu'un poste se libère avec une promotion à la clé, il est difficile de l'obtenir si vous n'êtes pas disponible à 100 %, explique-t-il. Si vous voulez bénéficier de cet avancement, vous êtes obligé d'abandonner votre délégation syndicale. »

Un choix imposé qui influe sur l'engagement des agents. « Quand ils ont une famille à charge ou le crédit d'une maison à payer, certains ne veulent pas se mettre en difficulté et ne prennent pas le risque de se présenter aux élections professionnelles », reprend-il. De plus en plus professionnalisé, le syndicalisme demande une maîtrise de nombreuses problématiques, telles que la sécurité, l'hygiène, le budget, les ressources humaines ou encore le droit administratif. Des compétences techniques à acquérir en dehors du cadre d'emplois et souvent peu valorisées dans la carrière de l'agent.

MOINS DE SUCCES QU'AUX PRUD'HOMMES

Stagnation des carrières, refus de promotion ou reclassement limité en fin de mandat... Les inégalités subies par les agents syndiqués sont lourdes. Pour y remédier, des collectivités, comme le CIG petite couronne, la ville de Suresnes et le conseil régional d'Ile-de-France, ont produit des chartes ou des protocoles d'accord destinés à mieux protéger les représentants syndicaux. Les centres de gestion de la Haute-Garonne et de Vaucluse offrent, par exemple, des ressources en ligne. Ces guides récapitulent les droits syndicaux des agents, rappelant les principes de la décharge d'activité de service (régime indemnitaire, bonification indiciaire ou encore accès à la troisième voie pour les concours).

Quand la situation s'envenime entre l'agent et sa collectivité, les faits de discrimination sont souvent difficiles à prouver. « Paradoxalement, cette discrimination est plus compliquée à démontrer dans le public que dans le privé, plus avancé sur la question. L'évolution des carrières et les grilles de rémunération y sont très normées. Les discriminations se révèlent dans la logique de promotion au choix. C'est un contentieux très ingrat à mener pour l'agent », expose João Viegas, avocat spécialisé dans le droit de la fonction publique au sein du cabinet Guérin. De plus, les juridictions administratives seraient, selon l'avocat, moins sensibilisées à la problématique. Un biais rendant les décisions incertaines. « Certaines affaires qui auraient été très facilement gagnées devant les prud'hommes, une instance paritaire, ont été retoquées par les juges administratifs. La culture n'est pas du tout la même », assure-t-il.

OPPOSITION AVEC LA COULEUR POLITIQUE

Pour l'agent, la difficulté sera de trouver des solutions appliquées dans le privé, comme l'aménagement de la charge de la preuve, qui consiste, pour la victime présumée, à prouver l'apparence d'une discrimination, la charge de la preuve contraire reposant alors sur le défendeur. « Seul hic, ce n'est pas toujours immédiatement transposable pour un agent public », souligne l'avocat.

Pour Vincent-Arnaud Chappe, sociologue au CNRS spécialisé dans les questions de discriminations au travail, ne pas s'emparer des discriminations constitue un réel risque pour la collectivité. « Plus les représentants du personnel se sentent discriminés et plus le déficit de confiance s'accroît. Il est alors impossible d'avoir un dialogue social satisfaisant », prévient le sociologue, pour qui il serait nécessaire d'entamer une recherche comparative poussée au sein de la territoriale. Philippe Laurent, président du CSFPT en convient : « Partir du principe que la fonction publique est vertueuse est contre-productif. La marge de progression existe en termes de lutte contre les discriminations syndicales et de dialogue social. » Et souligne que la FPT et ses 52 000 employeurs seraient plus facilement confrontés à un mélange des genres.

« La culture employeur n'est pas encore complètement tournée vers le dialogue social. Il arrive que la couleur politique de l'élu et l'action syndicale s'opposent. Certains élus employeurs ont encore des réticences à négocier avec les syndicats. Or, plus les agents sont bien traités, mieux ils travaillent, mieux est le service public rendu à la population. »

ARTICLE 3 Crise sanitaire : les règles de formation et de titularisation de nouveau adaptées

Publié le 14/04/2021 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



L'état d'urgence sanitaire a rendu impossible pour les employeurs territoriaux la titularisation de certains fonctionnaires : les formations d'intégration ne permettant pas d'être réalisées en raison du contexte sanitaire... Empêchant de facto d'éventuelles mobilités. Un décret à venir en tient compte pour débloquer les situations.

Bas du formulaire

La titularisation et la mobilité de certains agents étaient en péril. L'accomplissement d'une formation d'intégration est obligatoire, or la situation de la crise sanitaire empêche le CNFPT de délivrer toutes ces formations. Pour tenir compte de cette situation particulière et ne pas pénaliser ces fonctionnaires, le gouvernement a autorisé, en août dernier, la titularisation sans respect de l'obligation de formation initiale, à condition de réaliser cette formation avant le 30 juin 2021. C'était sans compter un troisième confinement !

A la demande de l'intersyndicale, le projet de décret soumis le mercredi 14 avril au CSFPT repousse logiquement cette date au 30 juin 2022 et mentionne cette fois les fonctionnaires stagiaires dont la titularisation doit intervenir jusqu'au 31 octobre 2021. Il n'était pas fait mention de leur cas dans la version initiale. C'est donc chose faite !

ONZE CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

Onze cadres d'emplois de six filières sont concernés. Les fonctionnaires dont la formation initiale se déroule dans une école n'en font pas partie, car pour eux la formation n'a pas été interrompue et se déroule en partie à distance.

Le texte a reçu un avis favorable de la part des membres du Conseil sup'. Bien que comprenant « totalement la nécessité de faciliter la titularisation des agents concernés », la CGT s'est abstenue. Un choix exprimé par Olivier Rubens en ces termes : « Ce texte prend acte du processus actuel d'accès dans la FPT et d'avancement de grade. [...] L'accès par concours ne concerne malheureusement que 4 à 6 % des recrutements d'agents dans notre fonction publique. Avec la même hypocrisie, on cache sous le tapis le scandale des «reçus-collés» qui perdure. » Et de relever que le rapport de présentation du projet de décret relativise les formations initiales qualifiées de «non certificatives». « Réduites à quelques jours, ce sont des formations croupion. »

« DEPORT » DES FORMATIONS

Durant les échanges préalables à cette séance plénière, le CNFPT a fait part d'une augmentation du nombre de formations en 2021 par rapport à 2020, due en partie seulement à un effet « déport » de celles n'ayant pu être suivies l'an passé. Selon les évaluations du centre de formation, les formations concerneront 72 000 agents en 2021, alors qu'ils sont 57 000 habituellement.

Et si son offre de formation à distance fonctionne bien pour les catégories A et B, elle est plus difficile à mettre en place pour les catégories C, moins bien équipées en matériel informatique.

ARTICLE 3 bis : Moins de surface, plus de flexibilité: quand le télétravail devient rentable

Site 19 avril 2021 Par [le](#) site Médiapart

Télétravail, réorganisation des locaux, embauche de salariés à distance. La crise bouleverse les habitudes de la vie en entreprise et le marché de l'immobilier de bureau. Réduction de surfaces et flexibilité ne sont plus des sujets tabous.

Une tour de trente-six étages, quasi déserte. Au siège d'Engie, dans le quartier d'affaires de La Défense (Hauts-de-Seine), la quasi-totalité des salariés est actuellement en télétravail. « Chacun a le droit de venir une fois par semaine mais depuis le nouveau confinement, il y a très peu de monde », fait savoir l'entreprise.

D'ici à quelques années, cette tour en forme de voile, appelée T1, sera totalement vidée de ses occupants actuels. Le groupe Engie (qui est locataire) va déménager sur un « éco-campus » à La Garenne-Colombes, dans les Hauts-de-Seine. Le projet a été lancé en 2018 avec le promoteur Nexity. La pandémie est venue chambouler les aspirations initiales. Engie a revu à la baisse la surface de son futur site.

Le groupe occupera quatre bâtiments, au lieu des six prévus. 94 000 m² contre les 136 000 m² du projet de départ. « L'année 2020, marquée par une crise sans précédent, amène les acteurs économiques à repenser les modes de travail et le rapport à l'espace », détaille le groupe dans un communiqué, publié fin janvier 2021.

L'immobilier de bureau est totalement bousculé. En 2020, le marché des bureaux en région parisienne (locatif et vente à utilisateur) a reculé de près de moitié (-45 %), selon un bilan publié par ImmoStat, un groupement d'intérêt économique (GIE) créé par les principaux conseils en immobilier d'entreprise.

L'étude se focalise sur l'Île-de-France, troisième plus grand marché mondial de bureaux (52 millions de mètres carrés) derrière Tokyo et New York, selon JLL, l'un des cabinets du GIE.

Au premier trimestre 2021, la baisse était encore de 30 %. « Le démarrage poussif de la campagne de vaccination en France et les restrictions [...] retardent la reprise, détaillent les auteurs du bilan. Les entreprises restent ainsi dans l'attente d'une meilleure visibilité pour calibrer leurs projets immobiliers. »



Télétravail et « flex office » permettent d'optimiser la gestion des surfaces dans les entreprises. © Amaury Cornu / Hans Lucas / Hans Lucas via AFP

Attendre. Et évaluer les besoins en surface en fonction de futurs accords sur le télétravail. C'est exactement ce qui se dessine chez Nokia. Le groupe, qui en est à son quatrième plan social depuis le rachat d'Alcatel-Lucent en 2016, envisage de déménager son siège de Nozay, dans l'Essonne.

« Ce projet est sans lien avec la pandémie, précise Pascal Guihéneuf de la CFDT. Mais la crise va forcément rebattre les cartes et modifier le cahier des charges. La direction va essayer de diminuer les mètres carrés, c'est une tendance lourde, ils vont en profiter. »

Chez Nokia, la culture de la flexibilité est intégrée depuis longtemps. Les accords datent de 2008, sous l'ère d'Alcatel-Lucent. Ils permettent deux jours de télétravail par semaine. Au siège du groupe, le « flex office » (également appelé « agile working ») est la norme.

C'est une organisation singulière de l'espace et du travail. Les salariés n'ont pas de bureau attribué. Leurs affaires sont rangées, sous clef, dans des armoires. Au bureau, chacun s'installe où il peut, selon la place et/ou l'envie. Le soir, avant de partir il faut faire place nette.

Ce mode de vie au bureau est intrinsèquement lié au télétravail. Il est pensé pour réduire les surfaces occupées. Au sein de Nokia, selon nos informations, le taux d'occupation est actuellement de 0,70 %. Soit l'équivalent de 70 places pour 100 salariés.

Qu'en sera-t-il demain ? Le groupe a sondé l'ensemble de ses salariés dans le monde. Résultat : un passage à trois jours télétravaillés par semaine est souhaité. « Même si l'enquête est internationale, on sait que le groupe va nous proposer, en France, de négocier de nouveaux accords et des taux d'occupation plus bas. Il va falloir en discuter », explique Pascal Guihéneuf de la CFDT.

Depuis plus d'un an, l'écrasante majorité des salariés du site de Nokia à Nozay est en télétravail contraint, à 100 % du temps. « Sur 4 000 personnes, vous en avez au maximum 600 qui continuent à venir. Des pans entiers de bâtiments sont inoccupés », détaille Pascal Guihéneuf.

Pour les entreprises désertées, ou appliquant des jauges réduites de présence, les économies engendrées peuvent être non négligeables. Plus de prestataires, pour la cantine d'entreprise par exemple. Pas – ou moins – de ménage. Et des charges, redirigées vers d'autres lignes comptables.

« Dans mon entreprise, plusieurs bâtiments sont vides depuis un an, raconte une salariée d'un groupe de télécommunication. La charge financière de ces bâtiments ne tombe plus sur les comptes opérationnels de l'entreprise mais sur des comptes dits de restructuring. Au niveau comptable, ça fait gagner en efficacité. »

Efficacité. Optimisation de la gestion des surfaces. La stratégie post-crise se dessine dans les entreprises. Chez PSA, un nouvel accord sur le télétravail doit bientôt être signé, comme Mediapart l'a déjà raconté ici. Avec ce détail, pas vraiment anodin : le DRH du groupe est aussi... le directeur immobilier de PSA.

« On pressent également un fort développement du télétravail dans le milieu des assurances. Il y aura forcément des effets sur la question immobilière, explique Luc Mathieu, secrétaire général de la CFDT Banques et assurances. La crise a fait voler en éclat les présupposés de certains managers. Le sujet n'est absolument pas tabou. Et il est beaucoup plus dans l'air que dans le milieu des banques. »

Toutefois, précise Luc Mathieu, la question des réductions de surface dans le milieu bancaire se posera autrement. « **On estime que la crise a accéléré de trois ou quatre ans le déploiement et l'accès au numérique dans le milieu bancaire.** Les particuliers ont pris de nouvelles habitudes, qui ne nécessitent plus de se déplacer. Ils retirent moins d'argent. Utilisent davantage leurs applications sur le téléphone. Les réductions de surfaces se traduiront par des fermetures d'agences bancaires, qui risquent de s'accélérer. En revanche, dans les sièges des banques, le télétravail et le flex office, on n'y est pas du tout. »

« ON ME DONNE DE LA LIBERTE MAIS JE DOIS DE LA DISPONIBILITE »

Chez Axa France, le sujet sera, en revanche, bientôt sur la table. La direction n'a pas encore dévoilé ses ambitions sur la gestion de l'immobilier mais Christophe Vercoutere, de la CFDT, en est convaincu : « *Le taux d'occupation des locaux, au siège de Nanterre, pourrait tomber à 0,6 % contre environ 0,8 % actuellement.* »

« Avant la pandémie, l'organisation du télétravail était très restrictive, ajoute-t-il. Le groupe a compris, avec les confinements, que ça pouvait fonctionner. Les accords sont beaucoup plus souples désormais. Après la crise, il faudra bien cadrer les choses, concernant le flex office. Comment réguler la présence au bureau ? Qui vient et quand ? », interroge Christophe Vercoutere.

La question de l'adhésion des salariés à ce « mode agile » sera également posée. Magalie travaille pour une multinationale, qui applique déjà le *flex office*. Renoncer à un bureau individuel, s'installer au gré des places disponibles : elle y est désormais habituée. « *Au début j'ai cru que je n'allais pas le supporter, se souvient-elle. Mais finalement, on s'y fait. Avoir un bureau individuel, ce n'est plus un besoin.* »

Elle qui appréciait le travail collectif a également fini par s'accoutumer au télétravail. « *L'autonomie permet de me détacher, de moins être dans l'affectif.* » Elle voit chez certains collègues des changements plus profonds. « *Vous avez des gens qui sont devenus des robots. Ils ne sont plus du tout dans le monde du travail tel que je l'ai connu. Ils sont dans le virtuel, détachés de l'humain.* »

Aujourd'hui, Magalie ne pourrait plus renoncer « *aux formes de liberté* » apportées par le télétravail. « *Si j'ai un rendez-vous médical ou un colis à aller récupérer en plein après-midi, je peux le faire.* » Mais il y a des contreparties, qu'elle pointe aussitôt. « *Il n'y a plus de frontière entre le bureau et la maison. Plus aucune limite sur les horaires. Je ne prends quasiment jamais de pause déjeuner. Je peux répondre à des mails tard le soir. Personne ne me met la pression, mais c'est implicite : on me donne de la liberté mais en contrepartie, je dois quelque chose. Je dois de la disponibilité.* »

« *Les salariés à distance se sentent obligés de prouver qu'ils travaillent réellement et ont tendance à en faire davantage* », confirme la sociologue Marianne Le Gagneur. Doctorante à l'EHESS elle travaille sur [une thèse](#) consacrée au télétravail des cadres d'une entreprise du monde bancaire.

D'après elle, ces aménagements du mode de travail provoquent aussi « des effets genrés ». Les femmes peuvent largement en pâtir. « Le travail domestique vient s'insérer dans des temps de pause, déjà raccourcis. Sur l'ensemble de la journée, la charge est donc plus forte pour les femmes. »

AMENAGER DES CHAMBRES DANS LES SURFACES INOCCUPEES ?

L'absence – ou la réduction – des temps de travail en collectif prive également les salariés de « tous ces temps de discussions informelles, à la machine à café », poursuit la sociologue. « Cela pose question, notamment pour l'information syndicale. Les échanges avec les représentants du personnel s'engagent plus volontiers en face à face que par mail, ou au téléphone. »

Marianne Le Gagneur cite d'ailleurs [une étude](#) de l'Insee démontrant « *l'environnement économique plus instable* » dans les entreprises où les salariés pratiquent le télétravail deux jours ou plus par semaine. 21 %

de ces télétravailleurs évoluent dans un établissement qui a connu un plan de licenciement au cours des douze derniers mois. Contre 4 % pour les « non-télétravailleurs ».



Une étude de l'Insee démontre « l'environnement économique plus instable » dans les entreprises où les salariés pratiquent le télétravail deux jours ou plus par semaine. © Capture d'écran.

« Il est évident que le travail à distance va poser de nouveaux défis sur la cohésion des équipes », commente Anh-Tuan Gai, un entrepreneur montpelliérain. Il a co-fondé la start-up Adagio, qui développe des technologies pour la publicité digitale. **La pandémie a totalement modifié ses critères de recrutement. « Je suis beaucoup plus ouvert pour embaucher des personnes qui n'habitent pas sur place. J'ai récemment recruté deux personnes hors de ma région. Avant, je ne le concevais pas. »**

Ces employés à distance sont autant de surface économisée dans les locaux de son entreprise. Mais Anh-Tuan Gai prévoit un budget pour leur proposer, s'ils le souhaitent, de leur louer un espace de travail dans leur ville. Et de financer leur voyage à Montpellier, quand ils ont envie de venir travailler avec le reste de l'équipe.

D'ailleurs, il en est convaincu, les espaces de travail seront transformés, peu à peu, à l'issue de la crise. « Il faudra sans doute tout repenser. Les recrutements à distance vont se multiplier. **Pourquoi ne pas aménager les espaces vides en chambre, pour accueillir ponctuellement les salariés ? Il faudrait revoir la législation. »**

Interrogé sur ce point, un autre entrepreneur (qui préfère rester taire son milieu professionnel) glisse à Mediapart : « Ça se fait déjà, et de plus en plus ! La pratique se répand, en sous-marin. Certains n'ont pas attendu pour avoir ce train d'avance. »

ARTICLE 4 Informations

Amélioration des carrières de tous les agents publics - L'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique demandent l'ouverture sans délai d'une négociation

Rédigé par ID CiTé le 13/04/2021

COURRIER TRANSMIS LE 12 AVRIL 2021

Madame la Ministre,

Depuis le début du quinquennat, les gouvernements successifs ont refusé toute mesure générale particulièrement concernant la valeur du point, synonyme de blocage des rémunérations indiciaires pour les agents publics. Ce blocage a pour conséquence une perte du pouvoir d'achat qui ne peut se poursuivre, ni être compensée par des mesures parcellaires, catégorielles, qu'elles soient indiciaires ou indemnitaires, d'autant qu'il impacte également le niveau des retraites.

Il est urgent d'ouvrir des négociations salariales au niveau national comme l'autorise l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique afin de mettre en œuvre immédiatement des mesures générales.

Par ailleurs, cette même ordonnance permet un droit d'initiative aux organisations syndicales dès lors qu'elles le sollicitent majoritairement.

Dans ce cadre, les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FA FP, FO, FSU, Solidaires et UNSA, de la Fonction Publique, vous demandent d'ouvrir une négociation pour améliorer les carrières de tous les agents publics.

Votre réponse est particulièrement attendue de tous les agents et ce d'autant plus que notre demande est unanimement portée par les organisations syndicales représentatives.

Nous vous prions de croire, Madame la Ministre, à l'assurance de notre parfaite considération.

Les organisations syndicales de la Fonction publique :

Mylène JACQUOT, Secrétaire Générale de la CFDT Fonctions publiques

Nathalie MAKARSKI, Présidente des Services publics CFE-CGC

Christian CUMIN, Secrétaire Général de la CFTC Fonction publique

Jean-Marc CANON, Dirigeant de la CGT Fonction publique

Pascal KESSLER, Président de la FA-FP

Christian GROLIER, Secrétaire Général de FO-Fonction Publique

Benoît TESTE, Secrétaire Général de la FSU

Gaëlle MARTINEZ, Déléguée Générale de Solidaires Fonction Publique

Luc FARRÉ, Secrétaire Général de l'UNSA Fonction publique

Le plafond du compte épargne-temps ne peut pas être modifié localement

Publié le 14/04/2021 • Par La Gazette • dans : Jurisprudence RH



Le principe de libre administration ne permet pas à une collectivité d'abaisser le plafond de jours épargnés du compte épargne-temps dont bénéficient ses agents. Dans une décision du 7 avril, le tribunal administratif, à la demande de l'Unsa, a mis les points sur les i.

Une collectivité peut-elle abaisser comme elle l'entend le plafond de jours épargnés du compte épargne-temps (CET) dont bénéficient ses agents ? Le tribunal administratif de Nantes, dans une décision du 7 avril, a répondu par la négative alors que le conseil départemental de la Loire-Atlantique avait abaissé ce plafond à 40 jours, pourtant réglementairement fixé à 60 jours.

Le syndicat Union nationale des syndicats autonomes du personnel du conseil départemental de la Loire-Atlantique (UNSA-CD 44) a annoncé être « satisfaite de ce jugement, qui permet de rappeler que la libre administration ne permet pas de faire n'importe quoi ».

UN MODE D'EMPLOI DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le CET dans la fonction publique territoriale est décrit dans un [décret du 26 août 2004](#), qui indique notamment que c'est l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique, qui détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

Cependant, le juge souligne que cette compétence doit s'exercer dans les limites applicables aux agents de l'Etat et dans le respect des dispositions réglementaires.

Enfin, et le juge rejoint le conseil départemental sur ce point, une collectivité peut décider, par délibération, de diversifier les modes d'utilisation par leurs agents des jours épargnés sur leur CET en leur permettant de demander leur indemnisation ou, pour les seuls agents titulaires, leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle. Au-delà du vingtième jour épargné, les agents peuvent choisir d'utiliser les jours placés sur leur CET autrement que sous forme de congés.

Mais, comme dans la fonction publique d'Etat, en toute hypothèse, et qu'une délibération ait ou non été adoptée, ces agents peuvent aussi maintenir les jours épargnés sur leur CET. L'épuisement de ce droit à épargne est atteint lorsque le nombre de jours inscrits s'élève à soixante.

Une collectivité peut donc déterminer, par délibération, et à compter du vingt-et-unième jour épargné, la manière dont les agents peuvent utiliser les jours placés sur leur compte épargne-temps. Par contre, l'assemblée délibérante du conseil départemental de la Loire-Atlantique ne pouvait pas modifier le nombre maximum de jours épargnés, réglementairement fixé à 60 jours.

Et cette fixation ne constitue pas une atteinte illégale au principe de libre administration des collectivités territoriales. La délibération litigieuse du conseil départemental est donc annulée, sans qu'il soit nécessaire de lui enjoindre d'en prendre une nouvelle.

REFERENCES [Tribunal administratif de Nantes, 7 avril 2021, req. n°1703824.](#)

ARTICLE 5 JURISPRUDENCES :

LA SANCTION D'UN AGENT QUI NE VEUT PLUS TRAVAILLER AVEC SES COLLEGUES

Publié le 13/04/2021 • Par La gazette



Si le comportement mutique d'un agent vis-à-vis de ses collègues ne traduit pas nécessairement sa volonté de s'affranchir de ses obligations, tel n'est pas le cas de son refus de travailler en binômes. Tel est le sens d'un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 17 mars qui a ainsi confirmé un blâme.

Cesser de communiquer avec ses collègues peut conduire à une sanction disciplinaire ! C'est ce qui s'est passé pour un adjoint technique territorial, spécialisé dans la maintenance des bâtiments et employé par la Ville de Paris.

Après avoir fait l'objet d'un blâme, il a saisi le juge administratif qui en première instance a rejeté sa demande d'annulation de cette sanction. Il a alors fait appel du jugement devant la Cour administrative d'appel de Paris.

La sanction litigieuse mentionnait bien les faits reprochés à l'intéressé : « [le] non-respect de la hiérarchie et des instructions, [le] non-respect des règles d'hygiène, [un] comportement mutique, marginal et parfois agressif avec ses collègues, sa hiérarchie (agent de maîtrise) et les responsables d'établissement ou gardiens ».

Si l'obligation de motivation de la sanction était en l'occurrence satisfaite, encore restait-il à la Cour à déterminer si les faits ainsi reprochés à l'agent étaient établis.

MUTISME ET NON RESPECT DES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

Or, s'appuyant sur différents rapports présents dans le dossier, les juges d'appel ont pu constater que depuis près de deux années avant que la sanction litigieuse soit prise, l'agent avait cessé de communiquer avec certains de ses collègues et responsables hiérarchiques. Il ressort en effet du compte-rendu d'un entretien individuel qu'il a adopté un comportement mutique « au vu du manque de respect qu'il lui avait été porté » en ce qui concerne une demande de congés. Un rapport indique aussi qu'il « a souvent mal perçu certains propos qui lui auraient été adressés ou certaines conversations auxquelles il ne prenait pas part directement et que son extrême susceptibilité l'a conduit à se fermer à toute discussion ».

Il refusait également de se soumettre aux directives des agents de maîtrise, de leur remettre ses feuilles de travail à l'issue de ses interventions et de travailler en équipe.

S'agissant du non respect des conditions d'hygiène et de sécurité, il s'avère que l'intéressé avait déplacé dans le couloir son placard, après s'être emporté contre des agents qui laissaient la porte du vestiaire délibérément ouverte.

REFUS DE TRAVAILLER EN BINOME

Mais contrairement à l'analyse de la ville de Paris, la Cour a estimé que le comportement mutique de l'agent et son non-respect des règles d'hygiène ne pouvaient être regardés, en l'espèce, comme traduisant de sa part une volonté de s'affranchir de ses obligations. Autrement dit, ces agissements ne justifient pas le blâme.

En revanche, le refus de l'agent de travailler en binôme et de déposer ses fiches horaires aux agents de maîtrise, le fait qu'il quittait le service par l'issue de secours, sans prévenir de son départ, obligeant le personnel de maîtrise à faire plusieurs fois le tour des locaux pour vérifier qu'il était parti et que les issues étaient bien fermées, constituent bien une insubordination de sa part.

En l'occurrence, les appréciations positives de sa hiérarchie sur la qualité de son travail d'électricien n'y changent rien dès lors qu'elles ne se rapportent pas à son comportement et à sa volonté de s'intégrer dans son environnement professionnel. Enfin, la cour, comme les juges de première instance, ont estimé que les manquements de l'agent à son obligation de respect de sa hiérarchie et de ses collègues justifient la sanction de blâme prononcée à son encontre.

REFERENCES [CAA de Paris, 17 mars 2021, req. n°19PA02762.](#)

UN AGENT CONTRACTUEL QUI REFUSE LE RENOUVELLEMENT DE SON CONTRAT EN RAISON DE CONTRAINTES FAMILIALES PERSONNELLES A DROIT A UNE INDEMNISATION CHOMAGE

Rédigé par ID CiTé le 19/04/2021

Pour l'application des articles L. 5421-1 et L. 5424-1 du code du travail, il appartient à l'autorité administrative, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de déterminer si les circonstances dans lesquelles un contrat de travail à durée déterminée (CDD) n'a pas été renouvelé permettent de l'assimiler à une perte involontaire d'emploi. A ce titre, et ainsi que le prévoit désormais le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020, l'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime, qui peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle et sans justification par l'employeur.

En l'espèce, un agent n'a pas demandé le renouvellement de son contrat pour des considérations d'ordre personnel, tenant à sa séparation d'avec son conjoint, à son déménagement et aux nécessités de la garde de ses enfants. Dans les circonstances de l'espèce, ces considérations constituent un motif légitime pour ne pas demander le renouvellement de son CDD d'une durée de trois mois.

REFERENCES [Conseil d'État N° 428312 - 2021-04-02](#)

COMMENT LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE IMPACTE
LES DISPOSITIONS DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES COLLECTIVITES
TERRITORIALES... ?

Rédigé par ID CiTé le 13/04/2021

Depuis 2001 et la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, fixent les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements. Ainsi, les décrets n°2000-815 et 2001-623 précisent que la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet. Ce décompte est réalisé sur une base annuelle de 1 607 heures de travail.

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a **pour objectif d'harmoniser la durée annuelle du temps de travail de la fonction publique territoriale**, en abrogeant la possibilité de maintenir des régimes de temps de travail inférieurs à la durée légale de 1 607 heures, existant avant 2001.

Par exemple, des délibérations instaurant une 6ème semaine de congés ou des jours de congés supplémentaires tels la «journée du maire» ou encore des autorisations d'absence non règlementaires doivent être retirées.

Ce bouleversement des conditions de travail doit passer avant tout par le dialogue social sous les formes proposées à ce jour : groupe de travail, définition d'un calendrier, avis des instances ou même accord au sens de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Une délibération de la collectivité sera l'aboutissement obligatoire de la démarche.

UN **CALENDRIER** **PERTURBÉ**
Est mentionné le délai d'un an :
1- En ce qui concerne les collectivités territoriales d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie
2- En ce qui concerne les autres établissements publics, à la date du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.

Mais concrètement, pour les communes, le report du 2ème tour des municipales ainsi que l'application des

dispositions de l'Etat d'urgence ont conduit jusqu'au 28 juin 2020 l'installation des conseils municipaux. Cela laisserait à penser que la date butoir est donc le 28 juin 2021, pour une application au 1er janvier 2022. Pour les départements et les régions, les élections sont pour l'instant reportées en juin 2021.

EXCEPTION

Les régimes de travail spécifiques établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents territoriaux, notamment en cas de travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail ou travaux pénibles ou dangereux etc... peuvent être maintenus en deçà des 1607h annuelles.

MODALITES DE CALCUL DES INDEMNITES JOURNALIERES MALADIE ET MATERNITE

Rédigé par ID CiTé le 13/04/2021

Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité

>> Ce décret tire les conséquences réglementaires des articles 84 et 85 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 et supprime notamment la majoration appliquée aux indemnités journalières au-delà d'une certaine durée d'arrêt lorsque l'assuré a au moins trois enfants. La règle de reconstitution du salaire pendant la période de référence est également modifiée afin de tenir compte des évolutions inhérentes à la liquidation unique des indemnités journalières pour les assurés ayant une ou plusieurs activités concomitantes ou successives de salarié ou de salarié agricole. Le décret modifie enfin certaines dispositions relatives à l'information de l'employeur et des caisses de sécurité sociale en matière de congé d'adoption.

Publics concernés : assurés sociaux du régime général et du régime des salariés agricoles ; organismes chargés de la gestion des régimes de sécurité sociale obligatoires.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives aux indemnités journalières allouées lorsque l'assuré est en situation de cumul emploi retraite, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2021 et des dispositions relatives au rétablissement de salaire, qui entrent en vigueur à compter du 1er juin 2022.

REFERENCES : [JORF n°0087 du 13 avril 2021](#) - [NOR : SSAS2101222D](#)