

## Contenu

---

<b>ARTICLE 1</b>	<b>La réforme de la fonction publique ne passe toujours pas</b>	<b>2</b>
	Trois mesures contestées	2
<b>ARTICLE 2</b>	<b>Fonction publique : tout savoir sur la prime de précarité des agents</b>	<b>3</b>
	Des bénéficiaires limitativement énumérés	3
	<b>Les engagements concernés</b>	3
	<b>L'entrée en vigueur</b>	4
	Une attribution encadrée	5
	<b>Les conditions d'octroi</b>	5
	Le montant	5
<b>ARTICLE 3</b>	<b>Effondrement des indemnités, reprise d'emploi découragée : les aberrations de la réforme de l'assurance chômage</b>	<b>6</b>
	Des calculs alambiqués pour un résultat simple :	6
	l'effondrement des droits au chômage	6
<b>ARTICLE 4</b>	<b>Avancements individuels : l'avis des syndicats compte encore</b>	<b>11</b>
	Soupçons de favoritisme	11
	Rôle d'alerte	12
<b>ARTICLE 5</b>	<b>Information</b>	<b>12</b>
	Impôts 2021 : comment déclarer les frais liés au télétravail ?	12
<b>ARTICLE 6</b>	<b>JurisprudenceS</b>	<b>14</b>
	Le harcèlement moral peut coûter très très très	14
	cher à son auteur !	14
	L'agent qui avait installé une caméra dans les toilettes est révoqué	15
	<b>Des excuses insuffisantes</b>	16
	Une agente estime avoir droit à une meilleure rémunération	17

---

## ARTICLE 1 La réforme de la fonction publique ne passe toujours pas

---

Publié le 21/04/2021 • Par La Gazette• dans : Toute l'actu RH



Près de dix-huit mois après son entrée en vigueur, la loi de transformation de la fonction publique suscite un regain d'opposition. Une intersyndicale de territoriaux conteste plusieurs de ses dispositions dans un communiqué du 21 avril.

Les débats puis l'adoption, en août 2019, de la [loi de transformation de la fonction publique](#) n'avaient pas mobilisés les agents, dans aucune des fonctions publiques. Pourtant, certains de leurs syndicats s'étaient fermement opposés à certaines mesures, comme l'obligation de fixer le temps de travail à 1607 heures, l'élargissement du recours aux contractuels, ou encore la faculté d'encadrer le droit de grève. La pandémie et ses conséquences sur les conditions de travail des agents avaient ensuite pris le pas sur toute autre considération.

Mais la perspective d'une sortie de crise, et l'entrée en vigueur de certaines mesures de la loi TFP, réveillent les oppositions, dans les collectivités, relayées ce 21 avril par un communiqué d'une intersyndicale de la fonction publique territoriale.

---

### TROIS MESURES CONTESTEES

---

Dans leur communiqué, la CGT- fédération des services publics, la FA-FPT, SNU-Ter (FSU territoriale) et Sud solidaire (Sud-CT) demandent ni plus ni moins l'abrogation de la loi.

Pour eux, la loi TFP affaiblit les « services publics locaux, casse le statut de la Fonction publique et précarise les agent.e.s public.que.s dans leurs conditions de travail et leurs conditions de vie ».

Mais au-delà de ces considérations générales, l'intersyndicale, relayant l'apparition, ces derniers mois, de plusieurs mouvements sociaux dans les collectivités, désigne plus particulièrement trois dispositions de la loi.

Première mesure contestée, celle qui prévoit d'instaurer les 1607 heures dans toutes les collectivités, les assemblées des collectivités disposant d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs instances pour mettre en œuvre, ou négocier, cette évolution.

Deuxième disposition contestée : la faculté d'encadrer le droit de grève, mise en œuvre dans un petit nombre de collectivités à ce jour. Pour l'intersyndicale, « ce qui casse le service public ce ne sont pas les grévistes, mais bien les politiques d'austérité menées depuis des années et contre lesquelles tou.te.s les agent.e.s se battent, quel que soit leur statut ».

Enfin, les syndicats demandent « le maintien et le renforcement » des CHSCT, instances qui ont été fusionnées avec les comités techniques par la loi TFP, pour donner naissance aux comités sociaux territoriaux (CST).

## **ARTICLE 2 Fonction publique : tout savoir sur la prime de précarité des agents**

Publié le 21/04/2021 • Par Auteur associé • dans : A la une emploi,



S'inspirant du droit du travail, l'indemnité de fin de contrat créée par la loi de transformation de la fonction publique vise à lutter contre la précarité. L'indemnité s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, et non à ceux en cours à cette date. De même, les agents inclus potentiellement dans le champ d'application de la prime de précarité ne pourront y prétendre qu'à une double condition.

Issu d'un amendement gouvernemental déposé devant l'Assemblée nationale en première lecture, l'article 23 de la loi 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé, au profit des agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique recrutés à compter du 1er janvier 2021, une indemnité de fin de contrat, encore appelée « indemnité de précarité ».

Ces prescriptions ont été insérées, pour les contractuels territoriaux, au sein de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Puis le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, créant un article 39-1-1 au sein du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, est venu préciser les modalités de versement de cette indemnité.

A l'examen, si cette prime de précarité se veut inspirée de l'indemnité de même nature prévue par l'article L.1243-8 du code du travail pour les salariés du secteur privé, les critères d'octroi en sont toutefois plus restrictifs.

### **DES BENEFICIAIRES LIMITATIVEMENT ENUMERES**

#### **Les engagements concernés**

Tout agent contractuel n'est pas susceptible de bénéficier de la prime de précarité.

D'abord, les seuls concernés sont ceux recrutés sur le fondement du 1° du I de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (pour faire face à un accroissement temporaire d'activité) et des articles 3-1 (pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles), 3-2 (pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) et 3-3 (à grands traits, pour occuper de manière permanente un emploi permanent). Ce qui couvre, il faut le relever, une grande majorité des contrats conclus par les collectivités.

Ne sont, en revanche, pas concernés par cette prime, assez logiquement, les contrats de projet, potentiellement longs, ainsi que, et cela était moins une évidence, les contrats conclus afin de répondre à un besoin saisonnier, par définition de courte durée et dont les possibilités de renouvellement sont limitées, qui constituent donc, par principe – mais également par nature, ce qui explique vraisemblablement leur exclusion -, des contrats précaires (1).

Les agents inclus potentiellement dans le champ d'application de la prime de précarité ne pourront néanmoins y prétendre qu'à une double condition. D'une part, leur engagement ne devra pas avoir excédé une durée de un an, en ce compris les renouvellements. D'autre part, ils devront avoir perçu, à ce titre, une rémunération brute globale inférieure ou égale au plafond fixé par l'article 39-1-1 du décret du 15 février 1988 à deux fois le Smic, soit 3 109,17 euros par mois en 2021.

Le choix de réserver cette indemnité à certains contrats, allié à l'instauration d'une limitation tenant à la fois à la durée d'engagement et à la rémunération perçue a pu être critiqué, spécialement par les syndicats, mettant en avant, notamment, le recours massif des administrations aux contrats à durée déterminée d'une année ou plus et, surtout, à la multiplication des renouvellements de ces contrats.

Le gouvernement a cependant maintenu sa position, cette prime constituant, à suivre la fiche d'impact général du projet de décret d'application, un outil qui permet de lutter contre la précarité en incitant les administrations à favoriser la conclusion de contrats « longs », en augmentant le coût pour les employeurs des contrats inférieurs à un an, et répondrait ainsi à l'objectif affiché de réduire les contrats les plus précaires.

## **L'entrée en vigueur**

Reprenant le texte de loi, le décret du 23 octobre 2020 précise que l'indemnité de fin de contrat n'est applicable qu'aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, et non à ceux en cours à cette date. Il ressort en effet de la délibération du Conseil national d'évaluation des normes du 10 septembre 2020 que les employeurs publics s'étant inquiétés de la mise en œuvre rapide de ce dispositif, non encore intégré dans la stratégie des ressources humaines, le ministère de la Fonction publique a précisé que « le dispositif ne serait pas applicable aux contrats en cours, ce qui aurait posé des difficultés d'anticipation sur le plan financier, mais seulement aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, conformément à l'article 23 (IV) de la loi du 6 août 2019 ».

Il semble, en revanche, qu'il faille considérer qu'outre qu'elle vise les contrats conclus en 2021, l'indemnité de fin de contrat concerne également les contrats renouvelés en 2021. La question risque alors de se poser

de la prise en compte de la durée antérieurement effectuée pour apprécier la condition de un an d'engagement au maximum.

---

## UNE ATTRIBUTION ENCADREE

---

### Les conditions d'octroi

Dans le cadre ainsi posé, les circonstances dans lesquelles l'engagement de l'agent prend fin conditionnent encore l'octroi de la prime de précarité à ce dernier. En ce sens, l'article 39-1-1 du décret du 15 février 1988 précise, d'abord, que l'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. De sorte que l'agent qui démissionne ou qui est licencié en cours d'engagement ne peut y prétendre.

De même, on peut estimer que, si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, celui-ci ne pourra pas plus percevoir la prime de précarité. Tel serait le cas, notamment, de l'agent qui cesserait de remplir les conditions lui permettant d'exercer dans la fonction publique (à savoir un titre de séjour non renouvelé, une interdiction d'exercer un emploi public, la déchéance des droits civiques). On peut encore imaginer que cette solution concernerait l'hypothèse d'un agent admis à la retraite ou atteignant la limite d'âge en cours de contrat.

Par ailleurs, il est indiqué que l'indemnité de précarité ne concerne pas l'agent qui refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Hypothèse qui ne devrait pas se présenter fréquemment.

En revanche, rien n'est précisé s'agissant de l'agent qui refuserait une proposition de renouvellement de son contrat pour une durée déterminée. Dans le silence des textes, il semblerait que la prime de précarité serait alors due, sauf à tomber dans une autre des hypothèses d'exclusion prévues cette fois par le législateur. En effet, l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit expressément que l'indemnité de fin de contrat n'a pas à être versée lorsqu'à l'échéance de son engagement, l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours, ni lorsqu'il bénéficie du renouvellement de son contrat. Sans surprise au regard de l'objet de cette prime.

De manière moins évidente, il est également précisé que la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée au sein de la fonction publique territoriale, et donc potentiellement auprès d'un autre employeur, ferme aussi la porte au versement de cette indemnité. Encore faut-il que l'employeur actuel en soit informé.

Alors que, en revanche, la question de l'éventuel recrutement au sein d'un autre versant de la fonction publique n'étant pas évoquée, on peut raisonnablement considérer qu'il ne permettrait pas de faire obstacle à un tel versement.

---

## LE MONTANT

---

A suivre l'article 39-1-1 du décret du 15 février 1988, le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses

renouvellements, soit le même pourcentage que dans le secteur privé. Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

On peut s'interroger sur le point de savoir si la rémunération prise en compte doit comprendre l'éventuel régime indemnitaire perçu par l'agent. Tel serait le cas, si l'on considère la délibération du 10 septembre 2020 du Conseil national d'évaluation des normes, qui énonce que « cette rémunération brute globale doit s'entendre comme l'ensemble des traitements bruts ainsi que les primes et indemnités versés au titre de la masse salariale à un agent, à l'exception des remboursements de frais professionnels et des autres ressources qui ne constituent pas des éléments de la rémunération au sens strict ».

Au total, il faut relever que, au regard des critères posés, cette prime, qui pourrait toucher une grande majorité des contrats courts de la fonction publique territoriale selon les prévisions du gouvernement, impliquerait un coût évalué à 153 millions d'euros pour les collectivités territoriales et les établissements publics.

## **ARTICLE 3 Effondrement des indemnités, reprise d'emploi découragée : les aberrations de la réforme de l'assurance chômage**

par le Site BASTAMAG [r](#) 21 avril 2021



La réforme de l'assurance chômage a été remise sur les rails, et devrait s'appliquer à partir du 1er juillet. Des dizaines de milliers de personnes vont perdre une grande partie de leur allocation chômage. D'autres n'y auront plus accès.

En dépit des oppositions syndicales, le gouvernement a décidé de mener au bout sa réforme de l'assurance chômage, amorcée à l'automne 2019. Tenu de revoir quelques aspects, suite à une décision du Conseil d'État concernant le calcul des indemnités, le gouvernement persiste dans le durcissement des conditions d'accès aux droits. Le décret publié le 30 mars va entraîner un effondrement des droits de plus d'un million de chômeurs, jeunes et travailleurs intermittents en tête. Sévère pour les plus précaires, cette réforme comprend diverses aberrations et incohérences. Revue non exhaustive.

### **DES CALCULS ALAMBIQUES POUR UN RESULTAT SIMPLE :**

#### **L'EFFONDREMENT DES DROITS AU CHOMAGE**

Pour pouvoir s'inscrire comme demandeur d'emploi, il faudra avoir travaillé six mois au lieu de quatre (soit 910 heures, ou 130 jours). Cela pourrait entraîner, selon l'étude d'impact de l'Unédic publiée au début de ce mois d'avril, un retard de l'ouverture des droits pour près de 500 000 chômeurs. Quant à la période de référence, celle sur laquelle l'Unédic se base pour comptabiliser les heures passées à travailler, elle baisse de 28 à 24 mois (36 mois pour les plus âgés). **Autre changement : pour calculer le salaire journalier de**

**référence (SJR), on ne tient plus compte des seuls jours travaillés. On y ajoute les périodes chômées – donc avec un revenu moindre voire nul. Le résultat est mathématique : la moyenne du SJR s’effondre, de même que celle des indemnités chômage.**

Dans la première mouture de la réforme, présentée en juin 2019, l’ampleur de la baisse n’était pas prise en compte. Prenons l’exemple d’une personne effectuant un CDD de six mois dans une entreprise faisant appel à des renforts provisoires, et qui perçoit un salaire de 1521 euros bruts par mois, soit 50 euros par jour. Une fois son CDD terminé, elle touche actuellement une allocation chômage de 940 euros par mois pendant six mois – soit 30 euros par jour, la période de référence pour calculer ses indemnités étant la même que la période travaillée. Imaginons maintenant que cette même personne fasse deux CDD de trois mois ; l’un en début et l’autre en fin d’année. Avec le mode de calcul prévu par la réforme de 2019, elle ne percevrait que 15 euros par jour, soit 470 euros par mois. Moitié moins !

Pourquoi ? Parce que la période de référence prise en compte ne sera plus la période travaillée – deux CDD de 6 mois en tout – mais la période sur laquelle s’étalent les contrats, soit une année entière. Pour obtenir l’indemnité journalière, on va donc diviser six mois de revenus par 12 ! Cette clause de calcul était si absurde que le 25 novembre 2020, le Conseil d’État, saisi par plusieurs syndicats, l’a censurée. **L’indemnisation pourrait « varier du simple au quadruple en fonction de la répartition des périodes d’emploi au cours de la période de référence », a relevé le Conseil d’État, ce qui entraînerait « une différence de traitement manifestement disproportionnée au regard du motif d’intérêt général poursuivi ».**

### **Justine, au chômage après un CDD de six mois perdra un tiers de ses allocations**

Le décret du 30 mars 2021 prévoit par conséquent un mécanisme de plancher pour le calcul du salaire journalier de référence, stipulant que les indemnités journalières ne doivent pas être réduites de plus de 43 %. Est-ce que ce plancher protégera les demandeurs d’emploi d’une plongée dans la précarité ? Non. Prenons l’exemple de Justine, salariée qui connaît un épisode de chômage de 6 mois après un emploi de 6 mois (rémunéré au SMIC) et qui a effectué un an plus tôt un contrat court d’une journée de travail rémunéré 70 euros, qui fait donc passer la période de référence à un an. Le nouveau décret permet certes de limiter la baisse de son salaire journalier de référence, et de ses indemnités, mais ses allocations passent néanmoins de 980 à 650 euros par mois, soit une baisse d’un tiers ! [1].

(...)Selon l’Unédic, 1,15 million de demandeurs d’emploi verront leur allocation mensuelle baisser après le 1er juillet du fait du changement de calcul du salaire journalier de référence (SJR). Les jeunes et les personnes en emploi discontinu seront les plus impactés. Les secteurs les plus touchés, ceux qui recourent le plus à des CDD, au travail intérimaire ou saisonnier, seront l’agriculture et les... services et administration publiques – l’Éducation nationale ou les hôpitaux recourent à de nombreux précaires. Dans un courrier envoyé mardi 13 avril à l’Unedic, et que franceinfo a pu consulter, le ministère du Travail reconnaît que les salariés qui ont été en congé maternité, en arrêt maladie ou en chômage partiel (à cause de la pandémie) seront moins bien indemnisés à partir du 1er juillet !

**« Si vous n’avez pas assez pour vivre, que cela dure 6 mois ou 12 mois, le problème reste le même ! »**

« Lorsque la réforme conduit à une baisse de l'allocation mensuelle, elle ne réduit pas les droits, et par conséquent les allocations sont perçues pendant plus longtemps », a affirmé la ministre du Travail Élisabeth Borne, le 2 mars 2021 « L'argument mis en avant c'est que le SJR est certes inférieur quand il inclut les périodes de chômage mais que la période d'indemnisation est plus longue et que par conséquent les demandeurs d'emplois ne sont pas perdants », précise le sociologue Mathieu Grégoire, auteur d'un décryptage très précis de la réforme de l'assurance chômage.

« Le gouvernement se défend en avançant que la durée d'indemnisation sera plus longue et que, par conséquent, les droits seront constants. Mais qu'importe ? Si vous n'avez pas assez pour vivre, que cela dure 6 mois ou 12 mois, le problème reste le même ! » pense Catherine, conseillère Pôle emploi en Bretagne, en charge de l'indemnisation. C'est d'autant plus vrai que la méthode de calcul du gouvernement aboutit à un rechargement sans cesse diminué des droits de ceux et celles qui continuent d'avoir des emplois intermittents tout en étant indemnisés. « L'inclusion des périodes non travaillées dans la période de référence fait nécessairement diminuer, au fil du temps, le montant global de ce à quoi on a le droit, détaille Daniel, conseiller placement à Pôle emploi dans le Sud-Ouest. Les périodes d'activité sont écrasées par les périodes chômées. » Ainsi Jean, qui enchaîne les CDD de deux mois (rémunérés au Smic) et les périodes de chômage voit-il le montant de ses indemnités diminuer sans cesse, passant de 780 à 700 euros au bout d'un an ; puis de 700 à 650 euros l'année suivante.

Le montant des indemnisations diminue, en plus le rythme de renouvellement des droits est ralenti. L'argument du gouvernement qui consiste à dire que les droits sont certes moindres mais qu'ils dureront plus longtemps est donc mensonger. Il n'est valable « que pour des travailleurs intermittents qui cesseraient d'un coup de l'être le jour où ils sont indemnisés, c'est-à-dire pour une catégorie bien improbable de chômeurs, énonce Mathieu Grégoire. La réforme promet ainsi des droits réduits pour longtemps plutôt que des droits plus longs. »

### **Pourquoi Eléonore, malgré un CDD de 10 mois payé 1900 euros bruts, ne percevra que 680 euros de chômage mensuel...**

Une fois que des droits à indemnisations sont ouverts, celles-ci sont versées jusqu'à épuisement de ces droits. Mais pour certains salariés, qui ont repris puis perdu un ou plusieurs emplois mieux rémunérés, il est possible d'activer le « droit d'option », qui permet de renoncer à un droit ancien pour pouvoir bénéficier d'un nouveau droit supérieur sans attendre l'épuisement du reliquat dû à cet ancien droit.

Mais les conditions pour exercer son droit d'option sont durcies par le nouveau calcul du salaire journalier de référence. « *Le SJR déplace le capital dû vers le futur*, explique Mathieu Grégoire. *Au lieu, par exemple, de toucher 1500 euros pendant 10 mois, on touche 1000 euros pendant 15 mois. Si on retrouve du travail au bout de six mois, on a touché 6000 euros. Il reste donc 9000 euros. Mais pour y renoncer au profit d'une*

*nouvelle indemnisation, il faudrait que le nouveau capital soit supérieur de 30 % à ce reliquat ; ce qui arrive rarement. »*

Résultat : le demandeur d'emploi traînera son reliquat comme un boulet, avec l'obligation de le consommer, quand bien même les conditions de son dernier emploi lui auraient donné droit à de meilleures indemnités. C'est ce qui arrive à Eléonore : après un CDD de quatre mois, payé au SMIC, elle passe 10 mois au chômage sans indemnisation. Elle retrouve ensuite un CDD de 10 mois rémunéré au SMIC, puis enchaîne avec une période chômage de 10 mois. Après, elle retrouve un CDD de 10 mois payé 1900 euros brut. Mais son indemnisation ne tiendra pas compte de ce salaire plus élevé. Elle restera avec une indemnité de 680 euros par mois, à cause d'un contrat effectué plus de trois ans auparavant !

La réforme du salaire journalier de référence prive Eleonore de son droit d'option et la contraint à aller jusqu'au bout d'un droit faible (680 euros) alors qu'elle pourrait bénéficier d'un droit presque deux fois plus élevé (1 120 euros) sur la base de son dernier emploi..

Ne pas toucher plus en chômant qu'en travaillant, c'est le mantra du gouvernement, répété à longueur d'interviews, en dépit de son caractère mensonger] « La modification des modalités de calcul de l'allocation ne permettra plus de percevoir plus d'allocations et d'être financièrement plus avantageux qu'en travaillant » mentionne un support interne de formation des agents pôle emploi diffusé en 2019 en prévision de la préparation de la réforme.

Mais alors que l'objectif affiché était de supprimer la possibilité de gagner plus au chômage qu'en travaillant, l'effet pourrait être carrément contraire. « Dans certaines situations, la perte de droits causée par un emploi sera très supérieure au salaire apporté par cet emploi », avance Mathieu Grégoire. Donc la personne concernée n'aura aucun intérêt à accepter le poste en question. Pourquoi ?

**« On va se retrouver à dire aux gens : si vous reprenez maintenant, vous allez être pénalisé. C'est incroyable »**

Reprenons l'exemple de Justine, mentionné en début d'article. Elle connaît un épisode de chômage de 6 mois après un emploi de 6 mois, rémunéré au Smic. Un an plus tôt, elle avait effectué un contrat court (dûment déclaré) d'une journée de travail rémunérée 70 euros. La période de référence est donc d'un an. Et son indemnité chômage s'élève à 650 euros par mois (contre 980 avant la réforme). « Sa journée de travail rémunérée 70 euros se traduit par une perte de près de 2000 euros, calcule Mathieu Grégoire. Un économiste conséquent peut-il défendre un système dans lequel une heure de travail en plus peut générer une perte massive de revenus ? » Le sociologue s'interroge : « Punir le travail n'est-il pas contradictoire avec la logique d'incitation au travail qui motive l'ensemble des réformes de l'assurance chômage depuis le début des années 1980 ? »

« On va se retrouver à dire aux gens : si vous reprenez maintenant, vous allez être pénalisé. C'est incroyable, pense Daniel. C'est totalement contradictoire. Comment les gens vont-ils s'y retrouver ? » « Ce sera impossible, ajoute Catherine. Cela voudra dire, qu'il faudra refuser tous les contrats courts que l'on propose, en se projetant sur 24 mois ? » Prendre le temps d'expliquer sera d'autant plus compliqué que les

conseillers indemnisations, les plus à même de comprendre les calculs alambiqués, vont crouler sous le boulot. « *Chaque conseiller indemnisation aura la gestion d'un portefeuille à l'identique des conseillers placement actuellement, précise Catherine. C'est-à-dire, qu'il aura à gérer et à suivre des centaines de dossiers, des mails, des courriers... C'est un projet très anxiogène pour les collègues.* »

Cette nouvelle organisation du travail promet aussi pas mal de stress du côté des demandeurs d'emploi, confrontés à des conseillers qui peinent eux-mêmes à comprendre ce qu'ils sont censés expliquer. « *On est censé anticiper sur les évolutions du SJR au 1er juillet alors que nos collègues "expert" en indemnisation s'arrachent les cheveux pour simplement comprendre comment la nouvelle règle va s'appliquer.* »

Peu importe semble-t-il. L'important, c'est de faire passer le message qu'il faut se remettre au boulot le plus vite possible. « *Je suis conseiller, je n'ai pas encore toutes les informations mais j'informe l'usager. Je peux d'ores et déjà lui conseiller d'éviter les périodes d'interruption et l'inciter au retour à l'emploi à la fin d'un contrat* », stipule un support interne de formation des agents Pôle emploi.

« *Une fois qu'un demandeur d'emploi aura mis le doigt dans l'engrenage des contrats courts, il sera à nouveau très incité à travailler plus, à accepter n'importe quel emploi pour éviter au maximum les périodes non travaillées entre deux emplois* », dit Mathieu Grégoire. « *Les plus impactés, ce sont les moins organisés. Ils ne vont rien dire, se désolent Daniel. Nous les connaissons. Ce sont ceux qui acceptent déjà les pires boulots.* » Catherine, et plusieurs autres collègues se montrent plus optimistes : « *Nous restons persuadés qu'il est impossible que cette réforme s'applique. Les effets sont trop forts. Les gens vont forcément se révolter.* » **De leur côté les syndicats prévoient de déposer un nouveau recours devant le Conseil d'État.**

---

## ARTICLE 4 Avancements individuels : l'avis des syndicats compte encore

---

Publié le 20/04/2021 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



Malgré la loi « TFP » de 2019, certaines collectivités continuent de consulter les représentants du personnel au sujet des avancements et des promotions.

### Bas du formulaire

Comment contourner un changement qui déplaît ? Alors que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP) a mis fin à l'examen des avancements de grade et des promotions internes par les commissions administratives paritaires (CAP), des employeurs territoriaux ont décidé d'en discuter ouvertement avec les représentants du personnel dans un autre cadre, moins formel.

« Nous allons réunir une instance avec les représentants syndicaux pour échanger avec eux sur les propositions de l'administration, les expliquer et recueillir leur avis, comme prévu dans nos lignes directrices de gestion », annonce Cécile Bizot, directrice des RH et des dynamiques professionnelles du département d'Ille-et-Vilaine (4 400 agents). « Pour le dialogue social, c'est majeur. Cela permet de lever les incompréhensions et de limiter les risques de recours. Les syndicats sont très sollicités par les agents sur ces questions. »

---

## SOUPÇONS DE FAVORITISME

---

Une démarche dans laquelle la région Nouvelle-Aquitaine (8 400 agents) s'engage également. « Nous aurons une commission consultative, avec des représentants syndicaux pour chaque catégorie, à qui nous fournirons à l'avance les listes d'agents promouvables, afin qu'ils donnent leur avis, indique Pierre Chéret, conseiller régional [PS] et questeur. Avoir les avis de l'administration et des syndicats me permet de consolider mon opinion, de lever des doutes. Nous avons un dialogue social constructif. Il est dommage d'avoir supprimé le dispositif qui existait en CAP. Plus on est transparent, plus on lève de suspensions et moins on a de dégâts collatéraux. »

Le sujet est en effet très sensible, en particulier quand les ratios promus / promouvables sont faibles : les soupçons de favoritisme, de mise à l'écart ou d'omission alimentent les discussions de couloir et peuvent dégrader le climat dans un service.

« Des collectivités s'aperçoivent que la disparition de cette compétence des CAP est un risque, y compris pour l'administration, qui pourrait être accusée d'un manque de transparence, voire de clientélisme », pointe Benoît Guittet, conseiller en dialogue social et membre de l'association Réalités du dialogue social, après avoir été longtemps élu CFDT à la région Hauts-de-France.

Désormais, selon la loi « TFP », seuls les critères généraux d'avancement et de promotion, définis dans les lignes directrices de gestion, sont soumis pour avis aux élus du personnel, en comité technique. Certains sont objectifs, telle l'ancienneté, d'autres plus délicats à appliquer car basés sur les évaluations effectuées par les supérieurs hiérarchiques.

## ROLE D'ALERTE

« Il arrive que des agents soient méritants, mais en conflit avec leur chef, et que d'autres aient des défaillances, mais passent : les organisations syndicales peuvent nous alerter », remarque Sylviane Gachet, directrice de l'emploi et des compétences de la ville de Lyon (8 500 agents). Celle-ci envisage de « poursuivre le dialogue social dans des comités dédiés sur les tableaux d'avancement de grade et sur une présentation qualitative de la promotion interne ».

Cependant, dans ces nouveaux modes de concertation, les représentants du personnel perdent des droits originels ou acquis dans les CAP ancienne formule : le vote de leur avis et l'accès aux évaluations professionnelles. « Il ne sera plus possible de dire si les personnes proposées sont les plus méritantes ni de faire des propositions argumentées », regrette Christophe Odermatt, secrétaire général du syndicat FO de la collectivité européenne d'Alsace (6 000 agents).

En réalité, tout dépend des collectivités. Selon les témoignages d'élu(e)s CFDT, à la région Bourgogne – Franche-Comté comme à la ville de Lille, le travail préparatoire des syndicats qui était fait avant la CAP, à partir des listes d'agents et de leur dossier, est maintenu et suivi de négociations avec l'administration.

## ARTICLE 5 Information

### IMPOTS 2021 : COMMENT DECLARER LES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL ?

**Déclarer vos impôts ! C'est le moment, mais saviez-vous que certains frais liés au télétravail pouvaient désormais être déduits de vos impôts sur le revenu... Suivez le guide !**



Jusqu'à quand déclarer vos impôts sur le revenu ?

Depuis le mois de mars 2020, le télétravail est devenu presque la norme pour beaucoup d'entre nous... Et cela ne va pas sans frais supplémentaires puisque nous sommes cantonnés à travailler chez nous... Avec notre eau, notre électricité, notre connexion internet et parfois notre propre matériel informatique !

Et, depuis le 8 avril, il faut déclarer ses impôts sur le revenu de l'année 2020... Avec le télétravail quasi constant, il y a donc quelques petits trucs à connaître pour pouvoir déduire certains frais liés au télétravail. Cela ne vous fera peut-être pas devenir millionnaire, mais c'est toujours ça de pris !

### **Vous percevez une allocation forfaitaire de votre employeur**

De nombreux télétravailleurs perçoivent désormais une allocation forfaitaire de 2€ environ par jour... Et cette somme n'est pas imposable ! A condition que l'allocation forfaitaire versée ne soit pas supérieure à 2.50€ par jour travaillé ou à 550€ sur l'année. Et c'est à votre employeur de transmettre ces données aux services fiscaux. Le site [service-public.fr](http://service-public.fr) précise que les revenus déclarés par l'employeur ne doivent pas inclure cette allocation forfaitaire...

A vous de vérifier malgré tout si vos revenus déclarés correspondent bien à vos revenus perçus sans cette allocation. Les apprentis et étudiants, en télétravail ou non, doivent désormais déclarer l'intégralité de leurs revenus. Et ce, même en cas de rattachement au foyer familial.

### **Les frais réels sont-ils plus intéressants que l'abattement ?**

L'abattement fiscal est de 10% chaque année, par défaut, mais les frais réels peuvent parfois s'avérer plus intéressants. En effet, avec le télétravail, vous avez peut-être acheter une chaise de bureau dernier cri ou un ordinateur plus puissant. **Sachez que vous pouvez donc déduire 50% de son prix.**

Les frais réels sont-ils plus intéressants que l'abattement ?

Les services fiscaux considèrent que l'usage est moitié privé, moitié professionnel. D'où les 50% à déduire de vos revenus. L'URSAFF propose une liste des frais qu'il est possible de déduire de ses revenus en cas de télétravail. Cela vaut peut-être vraiment le coup de vous y attarder si vous avez changé de bureau, d'étagères, ou même de lampe de bureau !

### **Le chauffage, l'électricité et la connexion internet ?**

Même s'ils sont également déductibles des impôts sur le revenu, en cas de télétravail, les calculs s'avèrent un peu plus compliqués que pour les frais réels. Si vous avez « condamné » une pièce de votre domicile pour télétravailler, vous allez pouvoir déduire les frais inhérents à son utilisation. Les frais suivants vont pouvoir être déduits selon un calcul un peu fastidieux :

#### **Les frais fixes qui comprennent :**

- Loyer ou valeur locative
- Taxe d'habitation
- Taxe foncière sur les propriétés bâties

- Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères
- Charges de copropriété
- Assurance multirisque habitation

**Les frais variables, qui, eux comprennent :**

- Chauffage et/ou climatisation
- Electricité

Pour calculer le montant déductible l'URSAFF donne l'exemple ci-dessous : Pour un appartement de 70 m<sup>2</sup> dont 10 m<sup>2</sup> sont utilisés pour le télétravail ; avec un loyer qui s'élève à 370 €/mois, la taxe d'habitation à 35 €/mois et la prime d'assurance à 15 €/mois. Le montant des frais déductibles s'élève, à  $420 \times 10 / 70 = 60$  €. Le même calcul devrait pouvoir s'appliquer pour l'électricité, internet, le chauffage.

En revanche, que ce soient les biens achetés (informatique, mobilier) ou les frais variables, tout devra être justifié avec facture d'achat, et facture d'abonnement, contrat d'assurance etc... Si vous avez l'habitude de déclarer de gros frais kilométriques par exemple, la déduction des frais réels en télétravail ne sera pas forcément intéressante. Mais comme à chaque fois, c'est un calcul personnel à faire.

**Jusqu'à quand déclarer vos impôts sur le revenu ?**

- 1ère zone : le 26 mai 2021 pour les départements n° 01 à 19 ainsi que les contribuables non-résidents en France
- 2ème zone : le 1er juin 2021 pour les départements n° 20 à 54 (y compris les deux départements de la Corse)
- 3ème zone : le 8 juin 2021 pour les départements n° 55 à 974/976.

Bon courage à tous, le temps passe vite, ne vous y prenez pas à la dernière minute, les serveurs pourraient ne pas le supporter !

---

## **ARTICLE 6 Jurisprudences**

---

### **LE HARCELEMENT MORAL PEUT COUTER TRES TRES TRES CHER A SON AUTEUR !**

---

Par un arrêt du 30 mars 2021 (pourvoi n° 17-82.096), la chambre criminelle de la Cour de cassation vient de juger qu'un maire, reconnu coupable de harcèlement moral à l'égard d'un agent, peut être condamné sur ses deniers personnels en raison de sa faute personnelle à une somme supérieure à celle à laquelle le juge administratif a condamné parallèlement la commune au titre de la faute de service au titre du préjudice

subi par la victime (situation de cumul de fautes personnelle et de service permettant à la victime de saisir le juge judiciaire et/ou le juge administratif).

En l'espèce, deux cadres territoriaux de la commune de Petite-Île ont été victimes de la part du maire de harcèlement moral. Ils ont alors engagé deux actions. L'une contre la commune en vue d'obtenir réparation de leur préjudice causé pour la faute non détachable de tout lien avec le service commise par le maire, l'autre devant le juge pénal en vue d'obtenir non seulement la condamnation pénale du maire mais également réparation de leur préjudice du fait de la faute personnelle de celui-ci.

La commune a alors été condamnée par le tribunal administratif de La Réunion à verser 10 000 € de dommages-intérêts aux deux cadres territoriaux.

De son côté, le juge pénal, qui a condamné le maire à dix mois d'emprisonnement avec sursis et 5 000 € d'amende, a considéré que la décision de la juridiction administrative ne lui interdisait pas de statuer sur les intérêts civils des deux victimes. La cour d'appel de Saint-Denis a alors condamné civilement le maire à verser aux deux plaignants, sur ses deniers personnels, 50 000 € à chacun.

Par son arrêt, la Cour de cassation confirme la position du juge pénal d'appel en considérant que « *la condamnation par une juridiction administrative de la commune, en raison d'une faute personnelle de son maire, détachable du service mais non dénuée de tout lien avec celui-ci, a pour effet de subroger la collectivité dans les droits de la victime. Elle ne saurait donc avoir pour effet de limiter l'appréciation de la juridiction répressive dans la réparation du préjudice résultant de cette faute, constitutive d'une infraction pénale.* »

Cet arrêt peut être consulté à partir du lien suivant :

**REFERENCES** : [https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352166?page=1&pageSize=10&query=17-82096&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352166?page=1&pageSize=10&query=17-82096&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

## L'AGENT QUI AVAIT INSTALLE UNE CAMERA DANS LES TOILETTES EST REVOQUE

Publié le 20/04/2021 • Par La Gazette • dans : Actu juridique, France, Jurisprudence, Jurisprudence prévention-sécurité,



Même s'il a présenté des excuses à tous ses collègues et invoquait une simple plaisanterie, l'inspecteur de sécurité qui avait installé une caméra dans les toilettes pour espionner ses collègues a pu être révoqué. Tel est le sens d'un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 19 mars.

Embauché par la ville de Paris, un inspecteur de sécurité a été interpellé sur son lieu de travail après la découverte d'une caméra installée dans les toilettes mixtes du commissariat où il travaillait. Pas de chance pour lui : il s'est filmé par inadvertance pendant l'installation de la caméra, et le visionnage de cette caméra a donc révélé que c'était bien lui qui l'avait installée !

Non seulement une procédure pénale a été engagée mais également une procédure disciplinaire qui a conduit à sa révocation. Evoquant une « simple plaisanterie », l'intéressé a demandé l'annulation de cette sanction. La demande ayant été rejetée en première instance, il a fait appel du jugement.

## **Sanction trop lourde ?**

Pour la Cour administrative d'appel de Paris, la manière de servir de l'agent ainsi que ses bonnes appréciations n'en ont pas rendu moins grave la faute commise. De même, les conséquences très lourdes de sa révocation sur sa famille n'ont pas non plus effacé la gravité des faits reprochés.

En revanche, sa qualité de policier faisait peser une attente encore plus grande quant à son honorabilité. Ainsi, les juges ont estimé que la faute qui lui est reprochée est d'autant plus grave qu'elle a été commise par un agent assermenté, en charge du maintien de l'ordre public.

En l'occurrence, l'installation de cette caméra dans les toilettes de son lieu de travail est suffisamment grave pour justifier la sanction prononcée. Le juge relève d'ailleurs que l'intéressé n'en était pas à son coup d'essai. Cette faute est intervenue dans un contexte plus général de comportement inapproprié de sa part : l'enquête pénale a en effet révélé qu'il avait recouru à un dispositif identique sur la voie publique, et notamment dans les transports en commun.

## **Des excuses insuffisantes**

Alors que le juge pénal n'a pas prononcé à son encontre d'interdiction des droits civiques, l'agent estimait que par conséquent, sa révocation était disproportionnée. Mais la Cour rejette cet argument, rappelant tout d'abord que la sanction disciplinaire n'a pas la même finalité que la décision du juge pénal. En outre, l'administration et le juge administratif ne sont liés par la décision du juge pénal qu'en ce qui concerne la matérialité des faits.

Pour la Cour, l'installation de la caméra dans les toilettes ne pouvait constituer une simple plaisanterie comme l'affirmait l'agent mais bien une atteinte à l'intimité de ses collègues et à la dignité de ses fonctions.

Si elle n'a pas eu de retentissement à l'extérieur, cette affaire a néanmoins gravement nui à la crédibilité et à l'image des services de sécurité auxquels il appartenait. De plus, même si l'intéressé a présenté des excuses écrites à tous ses collègues, les faits ont eu un fort retentissement au sein de son service: une cellule de soutien psychologique a du être mise en place sans d'ailleurs empêcher une dégradation de l'ambiance de travail.

Aussi, compte tenu de la nature et de la gravité des faits en cause, commis de surcroît par un agent assermenté assurant des fonctions de police, et au regard de l'impact que ces faits ont eu sur le fonctionnement du service, la Cour a confirmé que la révocation de l'intéressé n'était pas disproportionnée par rapport à ces faits.

Références [CAA de Paris, 19 mars 2021, req. n°20PA02276.](#)

## UNE AGENTE ESTIME AVOIR DROIT A UNE MEILLEURE REMUNERATION

Publié le 19/04/2021 • Par La Gazette • dans : Jurisprudence RH

Recrutée comme assistante territoriale d'enseignement artistique de catégorie B alors qu'elle estime avoir exercé des fonctions de professeur de catégorie A, une agente contractuelle a contesté le montant de sa rémunération.

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires en la matière, l'autorité compétente a une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution. Toutefois, le juge, saisi d'une contestation en ce sens, doit vérifier qu'en fixant ce montant, l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, les tâches réalisées par l'intéressée pouvaient bien toutes être confiées à un assistant territorial. Et le fait notamment d'être accompagnée au piano par un agent du même grade ne suffit pas à faire d'elle un professeur territorial ! En outre, l'intéressée ne disposait pas du diplôme requis pour se présenter au concours externe de professeur territorial d'enseignement artistique. Dans ces circonstances, l'administration n'a pas commis de faute en fixant le montant de sa rémunération par référence au premier échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe.

REFERENCES [CAA de Versailles, 21 janvier 2021, req. n°18VE01289.](#)