

Contenu

ARTICLE 1 Les voies du secret médical partagé.....	2
Situations complexes du quotidien	2
Longs délais de traitement des dossiers	2
Pénurie de soignants	3
Dans l'attente des décrets.....	3
Un lien à revoir entre comité médical et médecin de prévention ?.....	4
FOCUS : Des absences qui ont des conséquences	4
Focus : Une instance médicale, un seul dossier et un possible transfert de charge	5
ARTICLE 2 Négocier un accord de télétravail : les clés de la réussite	6
Accords et chartes	6
Lieux de télétravail.....	7
2. Outils numériques	7
3. Temps et charge de travail.....	7
4. Rapport au collectif	7
5. Égalité professionnelle	7
ARTICLE 3 Référent laïcité : des modalités pratico-pratiques oubliées	8
ARTICLE 4 Le régime des autorisations spéciales d'absence en 10 questions	9
01 – Qu'est-ce qu'une autorisation spéciale d'absence (ASA) ?	9
02 – Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une ASA à titre syndical ?	10
03 – Comment les autorisations spéciales d'absence sont-elles attribuées ?.....	10
04 – Peut-on obtenir une ASA pour participer aux réunions des organismes paritaires ?.....	10
05 – Une ASA peut-elle être accordée à un agent mobilisé au titre de la sécurité civile ?	11
06 – Un agent membre du conseil d'administration d'une mutuelle peut-il bénéficier d'une ASA ?.....	11
07 – Quels sont les événements familiaux permettant de bénéficier d'une ASA ?.....	11
08 – Une autorisation spéciale d'absence peut-elle être accordée pour une fête religieuse ?	12
09 – Une autorisation spéciale d'absence peut-elle être accordée pour l'exercice de fonctions électives ?	12
10 – Des autorisations d'absence peuvent-elles être accordées pour d'autres motifs ?	13
ARTICLE 5 Informations :	14
Les conditions requises pour que l'agent bénéficie de l'ARE.....	14

ARTICLE 1 Les voies du secret médical partagé

Publié le 23/11/2021 • Par La Gazette •



Des incertitudes demeurent quant à l'application de l'ordonnance « santé-famille », notamment en ce qui concerne le secret médical. Les gestionnaires RH sont en attente d'une meilleure coopération avec les instances qui statuent sur les congés des agents.

Pour la première fois, en juin, l'Association nationale des DRH des grandes collectivités territoriales s'est jointe à une procédure portée par des organisations syndicales pour contester le risque d'atteinte au secret médical présent, notamment, dans l'article 7 de l'ordonnance du 25 novembre 2020 [\(1\)](#). Un secret médical déjà chahuté par la crise sanitaire, qui a forcé les administrations à s'ingérer davantage dans la connaissance des situations de santé des agents (vulnérabilité pour les autorisations spéciales d'absence, vaccination). Depuis, la question de la réorganisation des instances médicales et leur rapport avec les gestionnaires des ressources humaines fait débat.

SITUATIONS COMPLEXES DU QUOTIDIEN

« Sur ce sujet, il y a deux écoles. Les gestionnaires, qui se satisfont du système, et ceux qui souhaiteraient plus d'informations de la part du comité médical, de manière à mieux organiser leur gestion prévisionnelle des emplois », explique franchement Pascale Frery, la directrice générale adjointe aux ressources humaines de la ville de Grenoble (3 000 agents, 160 000 hab.). Bruno Jarry appartient à la seconde école. « Une meilleure approche de gestion entre la médecine et l'administration serait souhaitable. Cette dernière se sent parfois un peu démunie », confie le directeur des ressources humaines du conseil départemental de Maine-et-Loire (3 000 agents, 815 300 hab.).

Car les situations complexes du quotidien sont le lot des services RH.

« J'ai eu un agent, absent pour maladie, dont le médecin renouvelait les arrêts mois par mois. La situation a duré un an, nous obligeant à positionner tour à tour plusieurs contractuels sur le poste. Cette absence longue a produit par ricochet de l'emploi précaire. Ce qui n'est pas non plus une solution », témoigne Bouziane Ouahba, directeur général des services de la commune de Plougastel-Daoulas ([lire ci-dessous](#)).

LONGS DELAIS DE TRAITEMENT DES DOSSIERS

Pour pallier une absence longue, l'employeur public peut bien sûr demander une contre-expertise médicale. Mais le dispositif est rarement utilisé. D'abord parce que l'agent peut y percevoir un manque de confiance. Ensuite parce qu'il est souvent de rigueur que « le médecin requis confirme la décision de son confrère », ajoute Audrey Petiot, responsable des ressources humaines de la mairie de Saint-Doulchar (120 agents, 9 500 hab., Cher).

Cette difficulté se gère, en outre, dans un contexte de plus en plus tendu. « Le délai de traitement des dossiers s'étale de huit à douze mois, ce qui conduit parfois les agents à renoncer à demander des arrêts longs. L'attente de l'avis du comité médical n'empêche pas la prise en charge des soins mais, pendant des mois, l'agent perçoit la moitié de sa rémunération. C'est d'autant plus impactant pour des familles monoparentales », constate Florence Carruel. La présidente de l'Association nationale de médecine professionnelle des personnels territoriaux, qui porte son regard avant tout sur le bien-être des agents, reconnaît que ce délai affecte beaucoup l'administration. Pour elle, « le principal problème tient à la situation de l'employeur assureur qui nous confronte à la question de la divulgation des données, sans compter la crise de la démographie médicale qui s'accroît ».

PENURIE DE SOIGNANTS

La raréfaction des médecins experts est un vrai enjeu. Les départs en retraite et le manque de relais paralysent le système qui se confronte, de plus, à une dégradation de l'état de santé des agents. Si l'ordonnance « santé-famille » cherche à accélérer l'instruction des dossiers (lire ci-dessous), elle ne répond pas à la pénurie de soignants.

S'y ajoute la méconnaissance des spécificités du statut de la fonction publique par les instances médicales qui rendent parfois inopérantes certaines préconisations. « Il peut nous arriver de recevoir un avis médical tranché comme "doit bénéficier de la période préparatoire au reclassement", mais est-ce au médecin de revendiquer ce choix administratif ? » questionne Bruno Jarry. De fait, la qualité des expertises reste inégale et l'accès à une médecine préventive (lire ci-dessous) varie beaucoup d'une collectivité à une autre. « Notre position dépend de la compétence de nos interlocuteurs. Le dialogue est donc fondamental », avance Audrey Petiot. Dans sa collectivité, la directrice peut s'appuyer sur un médecin du travail en interne qui assure des permanences deux fois par semaine et régule les situations sensibles.

Il en est de même dans la Sarthe (2 400 agents, 565 000 hab.). « L'internalisation de la médecine et la présence de l'assistante sociale du personnel au sein de notre collectivité permet, dans la grande majorité des situations, de conserver un lien avec l'agent et de pouvoir anticiper des reprises ou des inaptitudes définitives », témoigne Jocelyne Brunel, sa DRH.

DANS L'ATTENTE DES DECRETS

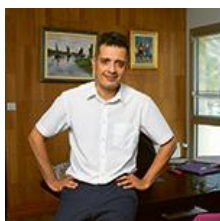
Ailleurs, la variabilité des avis entre spécialistes pose parfois problème. Témoin, ce responsable qui confie : « J'ai eu, selon les territoires, des pratiques de médecins hyperlimitatives qui bloquaient le travail de l'administration. » Un état des lieux que seuls des échanges réguliers entre gestionnaires et instances

médicales pourront améliorer. Reste à savoir si les décrets attendus de l'ordonnance « santé-famille » iront dans ce sens.

UN LIEN A REVOIR ENTRE COMITE MEDICAL ET MEDECIN DE PREVENTION ?

Traducteur en termes d'aptitudes, le médecin de prévention est une charnière importante entre le comité médical et la collectivité. C'est lui qui oriente sur les restrictions de postures et de tâches à effectuer par l'agent. C'est lui aussi qui conseille une adaptation du matériel ou du poste de travail. Pour ce faire, le médecin de prévention s'appuie sur le compte rendu du comité médical, mais souvent sans avoir en main l'intégralité du dossier de l'agent, et notamment les rapports d'expertise. Pour les obtenir, il doit se procurer l'accord de l'agent et assurer cette démarche auprès du comité. Ce qu'il ne fait pas toujours, par manque de temps. La question d'une base de données commune pourrait être dans ce cas un début de réponse, selon plusieurs personnes interrogées.

FOCUS : DES ABSENCES QUI ONT DES CONSEQUENCES



Bouziane Ouahba, directeur général des services

A Plougastel-Daoulas, le taux d'absentéisme est peu élevé. Une dizaine d'agents sont en situation de congé de longue maladie ou en arrêt prolongé. Avec un effectif serré, chaque absence a des conséquences importantes sur la vie interne du collectif de travail. « Pour piloter une organisation, nous devons connaître les forces en action dans le temps et c'est parfois compliqué », constate Bouziane Ouahba. Le DGS précise : « L'arrêt d'un agent nécessite une redistribution du travail dans le service concerné, mais nous tentons d'éviter de le faire. Il nous faut alors externaliser des prestations ou recourir à un contractuel, en espérant que la situation ne dure pas car, dans ce cas, on met aussi en place un emploi précaire. »

Sans contester le dispositif, il se prend à espérer « une meilleure prise en compte des moyens à injecter dans le secteur médical et des informations en direction des collectivités, évidemment pas sur la nature de la pathologie, mais sur une échelle de temps qui permettrait de mieux anticiper et d'adapter nos ressources internes ».

FOCUS : UNE INSTANCE MEDICALE, UN SEUL DOSSIER ET UN POSSIBLE TRANSFERT DE CHARGE

L'ordonnance « santé-famille » prévoit, entre autres, la création d'un conseil médical en lieu et place des actuels comités médicaux et commissions de réforme. « Cette instance médicale unique aurait une formation restreinte [équivalente à l'ancien comité médical] pour la maladie sans lien avec le travail et une formation plénière [telle l'ex-commission de réforme] qui se prononcera sur les maladies professionnelles et les accidents de service et de trajet. Les changements principaux me semblent donc davantage porter sur le fait qu'il n'y aura plus qu'un seul dossier, détenu par ce nouveau conseil médical. Au moins la moitié des saisines du conseil médical en formation restreinte pourraient disparaître », estime Carole Casadei. La responsable du pôle « instances médicales » du centre de gestion de l'Isère entrevoit également une autre évolution portant sur la prolongation, ou non, du congé long qui serait désormais dispensé de l'avis du conseil médical et confié aux gestionnaires.

Selon elle, « le comité médical diligente les expertises afin de vérifier la nécessité et la durée de la prolongation. Si cette action n'est plus de sa compétence, il appartiendra aux collectivités de désigner un médecin expert. Sans connaître la pathologie de l'agent, comment savoir s'il faut l'orienter vers un généraliste ou un spécialiste ? Cela n'allégera donc pas forcément le travail de l'administration. »

ARTICLE 2 Négocier un accord de télétravail : les clés de la réussite

Publié le 24/11/2021 • Par La Gazette



Les collectivités territoriales devront avoir engagé des négociations sur le télétravail d'ici au 31 décembre 2021. Si les employeurs n'ont pas l'obligation de parvenir à un accord, ils ont tout intérêt à négocier sur ce sujet qui interroge le travail et son organisation, rappelle l'Anact dans un webinar organisé le 23 novembre.

Sans urgence mais sans tarder non plus, les collectivités doivent se pencher sur le télétravail de leurs agents. L'accord national du 13 juillet 2021 « relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique », quoique peu contraignant, dispose tout de même que les employeurs « s'engagent [...] à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord » de télétravail.

« Un accord de télétravail ne s'impose pas mais il incombe aux employeurs d'engager des négociations sur le sujet », explique Nicolas Fraix, chargé de mission à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), lors d'un webinar consacré à la négociation du télétravail dans la fonction publique organisé par l'agence le 23 novembre.

ACCORDS ET CHARTES

Autrement dit, il suffit à l'employeur d'avoir organisé, d'ici au 31 décembre, une réunion sur le télétravail avec les représentants du personnel pour satisfaire à ses obligations. Rien ne dit non plus qu'il doive aboutir à un accord à terme. Quant aux petites collectivités qui n'ont pas d'interlocuteurs syndicaux, il leur suffira de « poser les éléments structurants » du télétravail dans un document qui ne s'appellera pas « accord » mais par exemple « charte », explique également Nicolas Fraix à des collectivités inquiètes de voir se rapprocher la date du 31 décembre. Cette échéance n'en étant pas vraiment une, les collectivités « ont le temps de mettre en place une conduite de projet en vue de parvenir à un accord consistant », estime le chargé de mission.

Comment ? Les signataires de l'accord du 13 juillet ne se sont pas contentés de poser ou de re-poser des règles : définition du télétravail ; accès au télétravail (demande, autorisation, refus motivé) ; lieux (domicile ou tiers-lieu) ; équipements à la charge de l'employeur ; formations des agents aux outils numériques ; temps et charge de travail (les mêmes que pour un salarié sur site) ; quotité maximum de télétravail (trois jours par semaine) ; indemnités (après délibération dans le cas de la territoriale). Ils ont également posé une méthode destinée à servir de « point d'appui à la négociation de proximité ». L'accord du mois de juillet contient donc des conseils à destination des négociateurs locaux. Quant aux négociations locales, elles vont « soutenir l'apprentissage collectif des agents », analyse Karine Babule, chargée de mission à l'Anact.

LIEUX DE TELETRAVAIL

S'agissant du lieu de télétravail, Nicolas Fraix rappelle qu'il existe des « alternatives au domicile » : autres lieux privés, espaces partagés (tiers-lieux). « Ce choix peut faire l'objet d'une réflexion collective, en vue par exemple d'une politique d'équilibre des territoires », insiste-il.

2. OUTILS NUMERIQUES

Il appartient à l'employeur de fournir l'accès aux outils numériques. Cette obligation peut aller de paire avec une « réflexion sur l'impact de l'utilisation du numérique sur les métiers », explique Nicolas Fraix.

3. TEMPS ET CHARGE DE TRAVAIL

La déconnexion est un droit, consacré par le texte du 13 juillet. Elle doit faire l'objet d'un accord « à tous les niveaux pertinents ». Mais autant que de parvenir à un accord, il est « important de s'intéresser aux causes de la sur-connexion, du présentisme numérique », rappelle Nicolas Fraix.

4. RAPPORT AU COLLECTIF

La mise en œuvre du télétravail doit être prise en compte dans le fonctionnement du collectif de travail. Les employeurs et les représentants du personnel sont incités à « organiser des phases d'expérimentation afin d'identifier les facteurs de succès et les difficultés », explique Nicolas Fraix. Le rôle des encadrants est « d'organiser des espaces de discussion afin d'échanger sur le travail et son organisation », rappelle-t-il. Il peut également être intéressant pour les encadrants de mettre en place des « réseaux de pairs » pour échanger sur les bonnes pratiques.

5. ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Enfin, le télétravail doit être également accessible aux hommes et aux femmes sans discrimination, conformément au principe général énoncé dans l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Mais il peut aussi « contribuer à réduire les inégalités professionnelles », explique Karine Babule. Les tiers lieux offrent ainsi une alternative intéressante au télétravail à domicile lorsque celui-ci ne s'y prête pas, et salvatrice en cas de violences conjugales.

ARTICLE 3 Référent laïcité : des modalités pratico-pratiques oubliées

Publié le 26/11/2021 • Par La Gazette



Le déploiement des référents laïcité, c'est pour bientôt ! Le projet de décret était examiné au Conseil commun de la fonction publique le 24 novembre.

Chiffres-clés

- **Seuls 50 %** des agents publics affirment que leur administration dispose de référents laïcité.
- **15 %** seulement connaissent leur existence même.

Source : enquête Ipsos, décembre 2020

« La création d'un référent laïcité dans chaque administration, collectivité et établissement hospitalier permettra de renforcer le principe de laïcité », s'est réjoui Luc Farré sur le site de l'Unsa, le 24 novembre à l'issue du CCFP. C'est la seule organisation syndicale à avoir rendu un avis favorable sur le projet de décret présenté par le gouvernement (FO a voté « contre », les autres se sont abstenues).

Pour mémoire, le rôle des référents laïcité a été consacré par la loi du 24 août dernier « confortant les principes de la République ». Toutes les administrations vont bientôt être dans l'obligation d'en nommer, selon les vœux, entre autres, de la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, qui insiste sur le besoin de leur déploiement.

« L'idée n'est pas mauvaise. Mais, au vu de l'organisation actuelle des référents laïcité, il manque des éléments pratico-pratiques : quel temps de travail devra être consacré à leurs missions, avec quelle organisation, pour quelle rémunération... », liste Pascal Kessler (FA-FP).

Le projet de décret précise que leurs missions consisteront à :

- Sensibiliser au principe de laïcité les agents publics et les chefs de service ;
- Diffuser de l'information sur le principe de laïcité ;
- Conseiller les agents publics et les responsables de service pour la mise en œuvre de ce principe, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations portant sur des situations individuelles ou d'ordre général ;
- Coordonner l'organisation d'une journée de laïcité le 9 décembre de chaque année ;
- Il peut aussi être chargé d'une mission de médiation entre les usagers du service public et l'administration.

Chargés d'établir un rapport annuel d'activité, les référents laïcité pourront être choisis parmi les magistrats, les fonctionnaires et militaires (en activité ou retraités) ou les contractuels (en CDI).

L'Unsa se félicite d'avoir obtenu que le référent laïcité ne puisse pas être choisi hors des agents de la fonction publique et qu'il puisse bénéficier d'un parcours de formation adaptée à sa mission. « Reste que, pour remplir pleinement cette mission, les référents laïcité devront bénéficier de moyens et de temps. L'Unsa Fonction publique sera extrêmement vigilante à ce qu'ils puissent en disposer réellement partout. »

Point important, s'agissant des modalités d'organisation de cette mission : une « souplesse » sera accordée en ce sens aux administrations « compte tenu de leur organisation spécifique ». Les administrations pourront ainsi mutualiser leur référent laïcité pour les services placés « sous une même autorité » ou pour des établissements publics « placés sous une même tutelle ».

ARTICLE 4 Le régime des autorisations spéciales d'absence en 10 questions

Publié le 4/10/21 • Par La Gazette dans : Toute l'actu RH



Les agents de la territoriale peuvent être autorisés à s'absenter, sans que ces absences soient décomptées de leurs congés annuels.

01 – QU'EST-CE QU'UNE AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE (ASA) ?

Une autorisation spéciale d'absence (ASA) est un congé exceptionnel accordé aux fonctionnaires pour différents motifs. Elle peut notamment être donnée à titre syndical, pour participer aux commissions paritaires et aux organismes statutaires, ou encore en raison d'événements familiaux affectant l'agent (voir les questions suivantes). Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent, en principe, pas en compte dans le calcul des congés annuels.

On notera que la loi du 6 août 2019 a prévu une harmonisation du régime des autorisations spéciales d'absences dans les trois versants de la fonction publique. Mais, pour l'heure, le décret d'application n'est pas paru.

Enfin, l'ordonnance du 15 avril 2020 prévoit, comme dans le secteur privé, que des jours de RTT (réduction du temps de travail) et de congés annuels peuvent être imposés aux fonctionnaires en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence en raison de la crise sanitaire et des périodes de confinement.

02 – QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR BENEFCIER D'UNE ASA A TITRE SYNDICAL ?

Les « représentants dûment mandatés des syndicats » peuvent bénéficier d'une ASA « pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations dont ils sont membres élus ».

En outre, les organisations syndicales affiliées à ces unions, fédérations ou confédérations disposent des mêmes droits pour leurs représentants (article 59 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée).

03 – COMMENT LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE SONT-ELLES ATTRIBUEES ?

Le contingent d'autorisations d'absence attribué à titre syndical est calculé au niveau de chaque comité technique, à l'exclusion des comités techniques facultatifs, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.

Le nombre maximum de jours d'absence autorisé pour un motif syndical est déterminé par le décret du 3 avril 1985 (dix jours par an, par exemple, concernant la participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique ; vingt jours par an lorsque ces structures y sont représentées).

Les syndicats nationaux et locaux, ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits (art. 16 du décret du 3 avril 1985).

04 – PEUT-ON OBTENIR UNE ASA POUR PARTICIPER AUX REUNIONS DES ORGANISMES PARITAIRES ?

Les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger au Conseil commun de la fonction publique, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des commissions de réforme, du Conseil économique, social et environnemental (Cese) ou des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, se voient aussi accorder une autorisation d'absence. Elle leur est accordée sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes.

Les représentants syndicaux bénéficient du même droit quand ils participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Focus

La durée de l'autorisation d'absence accordée au titre des réunions, notamment des organismes paritaires, comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

05 – UNE ASA PEUT-ELLE ETRE ACCORDEE A UN AGENT MOBILISE AU TITRE DE LA SECURITE CIVILE ?

L'article 59-1 de la loi du 26 janvier 1984 reconnaît cette possibilité : « Lorsqu'un agent, membre d'une association agréée en matière de sécurité civile, est sollicité pour la mise en œuvre du plan Orsec ou à la demande de l'autorité de police compétente en cas d'accident, sinistre ou catastrophe, il lui appartient d'obtenir l'accord de son chef de service. Sous réserve des nécessités du service, celui-ci ne peut s'opposer à l'absence de l'agent ».

En outre, la loi prévoit qu'« aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'encontre de l'agent » en raison d'absences fondées sur sa mobilisation.

06 – UN AGENT MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'UNE MUTUELLE PEUT-IL BENEFICIER D'UNE ASA ?

C'est l'article L.114-24 du code la mutualité qui le prévoit. Une autorisation d'absence est accordée aux fonctionnaires membres d'un conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération afin qu'ils se rendent et participent aux séances de ce conseil ou de ses commissions.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages qui y sont liés.

07 – QUELS SONT LES EVENEMENTS FAMILIAUX PERMETTANT DE BENEFICIER D'UNE ASA ?

Désormais, ce n'est plus l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit que des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux fonctionnaires à l'occasion de certains événements familiaux (naissance, mariage, décès, par exemple), laissant à la discrétion des collectivités territoriales le soin d'en déterminer les conditions.

Focus

En effet, afin d'harmoniser les conditions d'octroi de ces autorisations d'absence dans les trois versants de la fonction publique, l'ordonnance du 25 novembre 2020 a modifié l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983. Celui-ci (alinéa II) dispose ainsi que les fonctionnaires en activité

bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Elles n'entrent, en principe, pas en compte dans le calcul des congés annuels. Mais ce texte renvoie à un décret, pas encore paru, le soin de préciser la liste de ces autorisations, leurs conditions d'octroi, ainsi que celles qui seront accordées de droit.

L'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit désormais pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique qu'ils bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans (ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente), cette durée est portée à sept jours ouvrés et les fonctionnaires bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai de un an à compter du décès. Ces dispositions s'appliquent aussi aux agents contractuels..

08 – UNE AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE PEUT-ELLE ETRE ACCORDEE POUR UNE FETE RELIGIEUSE ?

Une autorisation spéciale d'absence peut effectivement être accordée à l'occasion de fêtes religieuses.

Focus

Pour l'heure, dans le silence des textes législatifs et réglementaires, l'autorité territoriale apprécie les fêtes pour lesquelles une autorisation est accordée, en fonction des nécessités de service.

Un calendrier des principales fêtes religieuses des différentes confessions est régulièrement communiqué par une circulaire du ministère de la Fonction publique (voir circulaire du 10 février 2012).

09 – UNE AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE PEUT-ELLE ETRE ACCORDEE POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES ?

Le code général des collectivités territoriales prévoit l'octroi d'autorisations d'absence aux membres d'un conseil municipal (art. L2123-1). L'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise, membre d'un conseil municipal, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières de ce conseil, ainsi qu'aux réunions de commissions dont il est membre et qui ont été instituées par une délibération du conseil municipal. L'intéressé doit également pouvoir se rendre et participer aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune.

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, l'élu municipal doit informer l'employeur de la date de la séance ou de la réunion dès qu'il en a connaissance. Enfin, l'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps passé par l'élu aux séances et réunions évoquées ci-dessus.

La loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique (n° 2019-1461) donne au salarié la possibilité de demander, au début de son mandat de conseiller municipal, un entretien individuel avec son employeur afin de préciser les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. Cet entretien ne se substitue pas, bien sûr, à l'entretien professionnel tel qu'il est prévu par le code du travail. Cela donne à l'employeur et à son salarié membre du conseil municipal la possibilité de s'accorder sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives du salarié et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération des temps d'absence consacrés à l'exercice de ces fonctions.

10 – DES AUTORISATIONS D'ABSENCE PEUVENT-ELLES ETRE ACCORDEES POUR D'AUTRES MOTIFS ?

Sous réserve des nécessités de service, des autorisations d'absence peuvent, par exemple, être accordées aux agents pour participer à un don du sang. Par ailleurs, la circulaire n° 83-217 du 20 septembre 1983 du ministère de l'Intérieur a étendu aux agents des collectivités locales les autorisations d'absence accordées aux représentants de parents d'élèves.

Enfin, dans une circulaire récente du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire, la ministre de la Transformation et de la fonction publiques rappelle également les différents cas pour lesquels un agent doit être placé en autorisation spéciale d'absence, et ce, uniquement lorsque le télétravail n'est pas possible.

REFERENCES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique
- Décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

ARTICLE 5 Informations :

LES CONDITIONS REQUISES POUR QUE L'AGENT BENEFICIE DE L'ARE

Publié le 18/11/2021 • Par La Gazette

Licenciée pour inaptitude totale et définitive à son emploi, une employée communale s'est vue refuser le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. En effet, la commune estimant que l'intéressée ne justifiait d'aucun actes positifs et répétés de recherche d'emploi préalablement à sa demande d'allocation, n'a pas voulu la lui verser.

Certes, il revient aux collectivités territoriales qui assurent la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi de s'assurer, lorsqu'ils demandent le bénéfice de cette allocation, qu'ils remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné.

Mais si l'existence d'actes positifs et répétés accomplis en vue de retrouver un emploi est une condition mise au maintien de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, elle ne saurait conditionner l'ouverture du droit à cette allocation. En l'espèce, à la date de sa demande, l'intéressée remplissait les conditions requises pour bénéficier de cette allocation. Le refus du maire de lui verser a ainsi été annulé.

REFERENCES [Conseil d'Etat, 16 juin 2021, req. n°437800.](#)