

Contenu

ARTICLE 1 Le protocole PPCR a-t-il tenu ses promesses ?	2
Pas de compensation pour les bas salaires	2
Avancements plus lents	3
Au centre des négociations.....	4
Les ratés de l’harmonisation	4
ARTICLE 1 BIS Le télétravail dans la fonction publique sera assoupli à partir du 9 juin	5
ARTICLE 2 Loi Sécurité globale : ce qu’il faut en retenir (1)	6
Alors, que reste-t-il de ce texte ? Et que faut-il en retenir pour les collectivités territoriales ?	6
Matériels d’immobilisation des véhicules.....	7
Convention de coordination	7
Filtrage lors de l’accès aux manifestations	8
Multiplier les contrôles des services	8
Intervention officielle en cas d’ivresse publique et manifeste	8
Engagement de servir renforcé	9
Protection des agents	9
La violation de domicile.....	10
ARTICLE 3 Congés familiaux : un projet qualifié d’« avancée pour tous les agents »	11
Report et prolongation de congés maternité.....	11
Congé paternité et égalité des droits pour les contractuels	12
Féminiser les dispositions	12
ARTICLE 4 Ruptures conventionnelles : quelle prise en charge de l’aide au retour à l’emploi ?	13
Article 5 Bientôt un Code de la Fonction publique !	15
Extrait «...Annoncée par la Loi Transformation de la Fonction publique, la codification de l’ensemble des textes législatifs portant sur le Statut des fonctionnaires est en cours.	15
ARTICLE 6 JURISPRUDENCES :	16
Ce n’est pas un accident de trajet quand on se blesse en fermant son garage	16

ARTICLE 1 Le protocole PPCR a-t-il tenu ses promesses ?

Publié le 28/05/2021 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



Derrière le barbare acronyme PPCR se trouve un vaste protocole, lancé sous la présidence de François Hollande, destiné à rebooster parcours professionnels, carrières et rémunérations. Cinq ans après, où en est le dispositif ?

Bas du formulaire

En 2016, François Hollande entend répondre à la problématique du pouvoir d'achat des petits salaires de la fonction publique par un dispositif caché sous un acronyme, PPCR, pour « parcours professionnels, carrières et rémunérations ». Un protocole qui devait redynamiser le déroulement des carrières pour tous, en privilégiant la rémunération indiciaire par le transfert de primes, en points d'indice.

A l'époque, le gouvernement décide de son lancement sans accord majoritaire des syndicats. La mise en œuvre s'est étalée sur cinq ans. Alors que le dernier volet du protocole s'est achevé le 1er janvier, le bilan est mitigé du côté syndical quant aux retombées concrètes sur le pouvoir d'achat des agents.

Pour les organisations syndicales, le gel du point d'indice sape les effets du transfert « primes-points » et l'ajout de points d'indice supplémentaires dans toutes les grilles ne joue pas assez en faveur des bas salaires.

PAS DE COMPENSATION POUR LES BAS SALAIRES

« Les nouveaux échelons, pour les catégorie C, ne se traduisent que par l'ajout d'un ou deux points, cela ne suffit pas à couvrir l'inflation », explique Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT, dont le syndicat fut signataire du protocole. D'après la syndicaliste, si le dispositif reste une avancée pour la majorité des agents, « le renoncement du gouvernement à faire évoluer les grilles de salaires et à augmenter le point d'indice » est dommageable pour les plus modestes : « On se retrouve avec la même situation qu'à l'époque de la création de PPCR, à savoir tenter de rattraper le niveau du Smic en augmentant les plus bas salaires. » Une problématique réglée à coup de décrets (1), dans le cadre d'un rattrapage qui concernait alors 381 000 agents rémunérés en dessous du salaire minimum.

Le Smic suivant l'inflation, ce grignotage continu et mécanique des bas salaires ne peut produire qu'un écart grandissant entre les premiers échelons et le montant du salaire minimum. « Si la valeur du point bougeait, nous n'aurions pas besoin de rattraper les petits salaires. L'écrasement de la grille dure depuis des années », estime Johann Laurency, secrétaire fédéral de FO, dont le syndicat avait refusé de signer l'accord. D'après ses calculs, le protocole aurait ainsi raté sa cible principale : la revalorisation des carrières. « Le rallongement des carrières des agents produit un ralentissement de la progression de leur salaire et c'est un gros manque à gagner à l'arrivée. » Les calculs du syndicat, effectués à l'époque sur un cas type de la catégorie C, démontrent, selon Johann Laurency, l'effet délétère de PPCR à long terme.

Focus

En chiffres

- **5 années** auront été nécessaires pour le lancement de toutes les phases du dispositif PPCR (entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2021). La mise en place de PPCR a subi une année blanche en 2018, en raison de sa suspension par le ministre de l'Action et des comptes publics de l'époque, Gérald Darmanin.
- **75 arrêtés** et décrets nouveaux ont été publiés pour la mise en œuvre de PPCR. Le protocole aura entraîné la modification de 96 textes officiels relevant de la seule fonction publique territoriale.
- **4 à 5 Md€** ont été mobilisés pour le dispositif PPCR sur l'ensemble des trois versants, selon les estimations de la Cour des comptes en 2017. Un rapport accompagnant le projet de loi de finances pour 2019 évalue le montant à 745 millions d'euros pour 2019, à 828 millions d'euros pour 2020 et à 586 millions d'euros pour 2021 concernant les finances publiques.

AVANCEMENTS PLUS LENTS

Le syndicat FO prend l'exemple d'un agent recruté au 1^{er} janvier 2017 au premier grade de la catégorie C dans la filière technique. Agé de 20 ans, il déroulerait toute sa carrière (42 ans) dans la catégorie C, en bénéficiant des avancements de grade et d'échelon les plus favorables possibles. « Pourtant, au regard des calculs, cet agent va perdre, sur l'ensemble de sa carrière, 17 513 euros », pointe Johann Laurency. Un effet qui s'explique par une autre disposition de PPCR : le ralentissement de l'avancement qui accompagne, en toute logique, l'allongement des carrières.

L'avancement minimum entre chaque grade, qui était largement pratiqué dans la territoriale, a été supprimé pour être remplacé par un avancement « automatique ». Autrement dit, alors qu'il ne suffisait, par exemple, que d'une année pour parvenir à une progression, désormais la cadence moyenne en impose une et demie. « Avec PPCR, les agents avancent plus lentement. Il s'agit, avec cette automatisation, de ne pas multiplier les échelons », récapitule Fabienne Vincent-Chaumont, directrice générale des services du centre de gestion de l'Allier.

Ancienne DRH de collectivités, elle tempère néanmoins les critiques qui s'abattent sur le dispositif au sujet du pouvoir d'achat : « Le transfert primes-points, bien qu'il ne se ressente pas tout de suite pour les agents, permet tout de même des meilleures pensions, car les primes sont prises en compte. » Elle note que pour certains grades de la filière technique, par exemple, « les primes peuvent représenter jusqu'à la moitié du salaire ».

Cinq ans plus tard, Fabienne Vincent-Chaumont voit en PPCR « un bon dispositif » qui a eu le mérite de « donner un souffle à la rémunération alors même que le point était gelé ». Autre retombée positive, la motivation supplémentaire qui a découlé du déroulement des parcours professionnels pour les « agents entrés très jeunes dans la territoriale et qui, auparavant, plafonnaient ».

Un constat peu ou prou partagé par Pierre-Yves Blanchard, directeur général adjoint (DGA) du centre interdépartemental de gestion (CIG) de la grande couronne. « Avant PPCR, les agents assez avancés dans leur carrière pouvaient stagner plusieurs années au maximum des échelons jusqu'à la retraite. Or, un agent reste en moyenne quarante ans dans son cadre d'emplois. Il fallait inscrire les salaires dans une perspective de durée similaire. » C'est notamment pourquoi il juge que PPCR reste « une bonne mesure pour les agents, en particulier pour les catégories B et A des métiers de la culture, qui ont gagné jusqu'à quinze ans d'avancement ».

AU CENTRE DES NEGOCIATIONS

S'il s'avère inefficace pour booster le pouvoir d'achat des agents situés en bas de grilles, les avancées découlant de PPCR n'en restent pas moins des arguments soulignés par le gouvernement aujourd'hui. Interpellée en avril par les organisations syndicales qui demandaient l'ouverture de nouvelles négociations nationales sur l'évolution de carrière des agents, la ministre de la Transformation et de la fonction publiques a mis en avant la poursuite du dispositif « ayant permis une revalorisation des grilles indiciaires et une amélioration des perspectives de carrière des agents ». S'appuyant sur ce constat, Amélie de Montchalin a refusé l'ouverture voulue par les syndicats dans le cadre de la récente ordonnance sur la négociation collective, bornant les discussions sur le sujet au rendez-vous salarial qui se tiendra en juillet.

« Le protocole PPCR prévoyait un dynamisme des grilles, grâce à la valeur du point et aux bilans étayés qui devaient éclairer des rendez-vous salariaux réguliers. Il prévoyait aussi qu'une carrière complète devait se dérouler sur au moins deux grades. Même si le décret a été publié, aucun bilan n'a jamais été fait de sa mise en œuvre », contre-argumente Mylène Jacquot, qui estime que le contrat n'est pas rempli.

Et espère ne pas voir se rejouer le scénario de 2016 : « A la veille de la dernière présidentielle, le gouvernement avait concédé 0,6 % d'augmentation du point d'indice. Ce n'est pas une revalorisation digne. Ce dont les agents ont besoin cette année, c'est que les discours se traduisent en actes et en mesures générales fortes pour récompenser l'engagement si particulier de ces derniers mois. »

Focus

« Le gouvernement a décidé de mettre en œuvre intégralement le protocole PPCR dans le contexte inédit de sa signature par six organisations syndicales représentant 49 % des agents publics [...], parce que ce protocole comporte des avancées significatives pour la carrière des fonctionnaires et pour l'avenir de notre fonction publique de carrière. » Marylise Lebranchu, ministre de la Décentralisation et de la fonction publique, le 16 décembre 2015.

Focus

Les ratés de l'harmonisation

Découlant du principe d'allongement des carrières voulu par PPCR, une anomalie s'est glissée dans les avancements des conservateurs territoriaux et des bibliothécaires principaux de la filière culturelle. Cette irrégularité, issue de la mauvaise harmonisation des grilles indiciaires, trouve son origine dans la création du principalat d'attaché de conservation. En 2017, ce niveau intermédiaire

a été créé, instaurant un 10e échelon mis en place au 1er janvier 2020. Une évolution qui charrie pourtant une anomalie : alors que l'attaché principal de conservation termine à l'indice 1015, le premier échelon de conservateur, lui, n'est que de 862. Soit une perte sèche de 717 euros bruts par mois pour les attachés principaux de conservation ou bibliothécaires qui souhaitent voir évoluer leurs carrières. Seule option : avoir l'assurance de passer rapidement au grade supérieur, soit de conservateur à celui de conservateur en chef, par voie de concours, pour ne pas subir le différentiel de salaire. L'Association nationale des conservateurs du patrimoine et des professionnels des musées et des autres patrimoines publics de France a récemment adressé à un courrier Amélie de Montchalin pour signaler la situation.

REFERENCES [Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021](#).

ARTICLE 1 BIS Le télétravail dans la fonction publique sera assoupli à partir du 9 juin

Site ID CITE le 27 MAI 2021

A l'issue des concertations menées avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, il est décidé, sans préjudice du régime juridique spécifique applicable aux agents vulnérables fixé par la circulaire du 10 novembre 2020 de la directrice générale de l'administration et de la fonction publique, de séquencer, progressivement, le retour sur le lieu de travail, avec un régime transitoire dérogatoire, selon le calendrier suivant et sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire :

- dès à présent : possibilité de revenir un jour sur site sans en faire la demande expresse ;
- **à compter du 9 juin : passage de cinq jours à trois jours de télétravail par semaine ;**
- **à compter du 1er juillet, si la situation sanitaire le permet : passage à deux jours de télétravail par semaine**
- **à compter du 1er septembre, si la situation sanitaire le permet : retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé.**

Concernant le travail sur site, les règles sanitaires renforcées doivent être strictement appliquées, en particulier en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des «gestes barrière».

Les réunions en présentiel, qui depuis le 5 février devaient être évitées autant que possible et limitées à six si elles s'avéraient indispensables, sont de nouveau autorisées à compter du 9 juin, avec une jauge recommandée d'une personne pour 4 m² dans un premier temps et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées : distanciation, gestes barrières (port du masque notamment).

Une vigilance renforcée doit être exercée par les chefs de service à l'égard de l'ensemble des agents et des situations individuelles spécifiques, notamment dans le cadre d'un retour partiel en présentiel après plusieurs mois de télétravail intégral, afin notamment de prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux.

La DGAFP et la DITP communiqueront très prochainement des fiches pratiques destinées à faciliter l'accompagnement du retour en présentiel et la reconstitution des collectifs de travail.

REFERENCES MTFP - Circulaire - NOR : TFPF2116038C - 2021-06-25

ARTICLE 2 Loi Sécurité globale : ce qu'il faut en retenir (1)

Publié le 26/05/2021 • Par La Gazette •



Composée de 80 articles, la loi pour une sécurité globale préservant les libertés est parue au Journal officiel du 26 mai 2021. Pour décrypter ce texte ambitieux intéressant les collectivités territoriales, la Gazette publie une série d'articles rédigés par Géraldine Bovi-Hosy, juriste et formatrice. Premier volet aujourd'hui consacré à plusieurs dispositions s'appliquant à l'ensemble des services de police municipale.

Une semaine après la décision spectaculaire du Conseil constitutionnel, qui en a censuré plusieurs mesures phares, la loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés est parue au Journal officiel du 26 mai.

Exit donc l'article 1 qui prévoyait une expérimentation destinée à élargir les compétences des policiers municipaux. Exit également les dispositions autorisant les caméras sur drones et les caméras embarquées pour les mêmes agents de police municipale. Exit enfin le très controversé article 24 sur la diffusion malveillante d'images de policiers.

ALORS, QUE RESTE-T-IL DE CE TEXTE ? ET QUE FAUT-IL EN RETENIR POUR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES ?

En réalité, les dispositions intéressant les collectivités sont nombreuses dans cette loi composée de 80 articles. Dans le décryptage que le Club prévention sécurité commence à publier aujourd'hui, Géraldine Bovi-Hosy, juriste et formatrice, spécialiste des polices municipales, reviendra sur les mesures fortes comme la création d'une police municipale à Paris, l'encadrement des brigades cynophiles, les nouvelles conditions de mutualisation des services de police municipale, les nouveautés en matière de caméras et vidéoprotection ou encore celles concernant les gardes champêtres.

Le premier volet aujourd'hui se penche sur une série de dispositions de la loi susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des services de police municipale. De l'utilisation des stop-sticks, aux nouvelles modalités de contrôle des services, en passant par l'obligation de servir renforcée, les dispositions sont assez hétéroclites et sont présentées dans cet article.

MATERIELS D'IMMOBILISATION DES VEHICULES

Jusqu'à présent il n'y avait pas de base juridique permettant aux services de police municipale de s'équiper en matériels d'immobilisation des véhicules (herses ou stop stick). Pourtant de plus en plus de polices municipales sont pourvues avec les risques juridiques que cela peut générer en cas d'accident lors d'une utilisation (voir notre article de 2016).

Désormais, le nouvel article L.511-4-1 du CSI dispose que « **les agents de police municipale, revêtus de leurs uniformes, peuvent faire usage de matériels appropriés pour immobiliser les moyens de transport** » (article 18 de la loi). Ces matériels sont réservés aux véhicules routiers automobiles et provoquent la décélération rapide puis l'immobilisation du véhicule par diminution progressive de la pression des pneumatiques obtenue par l'usage de pointes adaptées.

Les cas d'emploi sont les mêmes que pour les forces de l'ordre étatiques, à savoir l'article [L.214-2](#) du CSI qui prévoit l'utilisation des matériels d'immobilisation dans 3 situations :

- lorsque le conducteur ne s'arrête pas à leurs sommations
- lorsque le comportement du conducteur ou de ses passagers est de nature à mettre délibérément en danger la vie d'autrui ou d'eux-mêmes
- en cas de crime ou délit flagrant, lorsque l'immobilisation du véhicule apparaît nécessaire en raison du comportement du conducteur ou des conditions de fuite.

Ces matériels doivent être conformes à des **normes techniques** définies par l'[arrêté du 10 juillet 2017](#). Chaque matériel doit être accompagné d'une notice précisant les caractéristiques, les conditions et limites d'emploi.

Avec cet article, non applicable aux gardes champêtres, l'utilisation de ces matériels devient juridiquement officielle, ce qui ne fait pas disparaître toutefois tout risque juridique (ainsi le décès, en décembre 2020, d'un policier national heurté par le véhicule d'un collègue, alors qu'il récupérait le stop stick).

CONVENTION DE COORDINATION

Alors qu'il était envisagé un temps de rendre obligatoire la convention de coordination dès la création d'un service de police municipale et le recrutement d'un seul agent, cette obligation a été abandonnée. Le seuil de 3 agents non armés reste donc applicable (auquel il faut ajouter les autres situations : dès un agent armé ou si travail régulier de nuit ou port d'une caméra individuelle). Il est mentionné à l'[article L.512-6 du CSI](#) que la convention précise, après réalisation d'un diagnostic préalable des problématiques de sûreté et de sécurité auxquelles est confronté le territoire, les missions complémentaires prioritaires confiées aux agents police municipale. Le DLS est donc imposé par la loi et non plus seulement dans le modèle de convention (annexe de la partie réglementaire du CSI).

FILTRAGE LORS DE L'ACCES AUX MANIFESTATIONS

Affectés sur décision du maire à la sécurité d'une manifestation sportive, récréative ou culturelle, les agents de police municipale peuvent procéder à l'inspection visuelle des bagages et, avec le consentement de leur propriétaire, à leur fouille voire à des palpations de sécurité avec l'accord exprès, à la condition que la manifestation accueille au **minimum 300 personnes** (article [L.511-1](#) alinéa 6). **Le renvoi à l'article [L.613-3](#) du CSI fixant cette jauge est supprimé.** Cette disposition a été analysée par le Conseil Constitutionnel qui l'a jugé conforme à la Constitution ([décision](#) du 20 mai 2021, points 19 à 27), sous réserve qu'il n'y ait **pas de discrimination dans les mesures de contrôles.**

Désormais les agents de police municipale peuvent procéder au filtrage lors de toutes les manifestations, hors bâtiment communal (puisque sur ce point, il n'y avait plus de jauge depuis 2017), réduisant ainsi le recours à la sécurité privée.

MULTIPLIER LES CONTROLES DES SERVICES

Dans le rapport de la Commission des lois, il était mentionné que seuls deux contrôles de service de police municipale avaient au lieu depuis 2000, sur la base de l'article L.513-1 du CSI. Désormais, la Commission consultative des polices municipales n'a plus à donner un avis lors d'une demande de contrôle par le maire ou le préfet (article 13 de la loi). Le gouvernement espère par ce biais, mettre en place des programmes annuels de contrôles, sans doute à l'initiative des préfets, de plusieurs services de police municipale. Les conclusions de ces contrôles, s'ils étaient diffusés, permettraient d'apporter des éléments de gestion (bonnes ou mauvaises pratiques) à l'ensemble des services de police municipale. Il est précisé par ailleurs dans l'article L.514-1 que la commission consultative traite de tous les sujets concernant les polices municipales, à l'exception du statut des agents (article 15 de la loi).

INTERVENTION OFFICIELLE EN CAS D'IVRESSE PUBLIQUE ET MANIFESTE

C'est une loi du 23 janvier 1873 qui organise la répression de l'ivresse publique et manifeste (IPM). Ce sont les forces de l'ordre qui sont en charge de l'interpellation et doivent établir l'ivresse de la personne de manière précise au regard de sa façon de se déplacer, de son élocution ou de son regard (pas de taux d'alcoolémie prévu pour cette infraction). Progressivement, suite à des accidents voire des décès dans les cellules de dégrisement, a été mis en place un examen médical préalable au placement en cellule. Jusqu'à présent, si l'on s'en tient à une lecture stricte du texte, seules les forces de l'ordre étatiques étaient concernées par la conduite vers un local de police ou de gendarmerie.

Désormais avec la modification de l'article L.3341-1 du code de la santé publique par l'article 5 de la loi, **les policiers municipaux et les gardes champêtres peuvent, après avoir fait procéder à un examen médical, conduire la personne au local de police ou de gendarmerie** le plus proche. Il est précisé que la garde de la personne en état d'ivresse est confiée aux policiers et gendarmes nationaux et que le **transport auprès d'un médecin est autorisé même hors commune.**

En pratique, de nombreux services de police municipale opéraient déjà ce transport, généralement avec précision dans la convention de coordination et/ou sur ordre d'un officier de police judiciaire. Désormais, ils sont mentionnés officiellement pour mener cette opération. Il est à noter que le législateur n'est pas allé jusqu'à leur permettre de relever par procès-verbal cette contravention de 2e classe...

ENGAGEMENT DE SERVIR RENFORCE

Il s'agit d'un article sujet à de vifs échanges. Supprimé puis réintégré, cet article 9 prévoit la possibilité pour la commune ou l'EPCI prenant en charge la formation du fonctionnaire, de lui imposer un **engagement de servir**, pour une durée maximale de 3 ans à compter de la date de sa titularisation (nouvel article L.412-57 du code des communes). Cela concerne tout agent des cadres d'emploi de la police municipale. Il s'agit bien d'une possibilité et non d'une obligation. Avec un tel engagement, si l'agent décide de partir de sa collectivité avant le terme fixé, il sera tenu de rembourser une somme correspondant au coût de sa formation. Un **décret** doit déterminer les conditions d'application de cette disposition et en particulier les modalités de calcul de la somme réclamée.

Des **dispenses** sont possibles pour **motif impérieux**, à l'initiative de l'autorité d'emploi et pour tout ou partie de la somme à rembourser (état de santé, nécessité d'ordre familial...). Si l'exemption porte sur la totalité du remboursement, il est fait application des dispositions de l'article 51 (alinéa 2) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, c'est-à-dire, en cas de mutation, le versement par la collectivité d'accueil à la collectivité d'origine, d'une indemnité couvrant la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation et le cas échéant, le coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours des trois années.

PROTECTION DES AGENTS

Si le très médiatique article 24 de la loi, devenu l'article 52, a été censuré par le Conseil Constitutionnel (décision du 20 mars 2021, points 158 à 164), il reste une autre mesure de protection juridique.

Si les conditions d'octroi sont réunies, la **protection fonctionnelle** est en principe accordée dans un nombre limité de situations : lors d'une garde à vue, de la comparution comme témoin assisté, dans le cadre d'une composition pénale, de la mise en examen, de la citation directe ou de la comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité. La simple audition ou convocation par la police ou la gendarmerie ne permet pas l'octroi de la protection fonctionnelle. Désormais, avec l'article 56 de la loi, l'article L.113-1 du CSI prévoit que la protection fonctionnelle peut-être également accordée dans le cadre de **l'audition libre**. Un policier, y compris municipal, ou un gendarme pourra bénéficier de la protection fonctionnelle même s'il est entendu en tant que simple témoin.

En outre, si les **proches** de policiers nationaux, de gendarmes ou **de toute personne dépositaire de l'autorité publique** (dont font partie les agents de police municipale) sont victimes d'**embuscades** (article 222-15-1 du code pénal) ou de violences en bande organisée avec armes (article 222-14-1 du code pénal), les peines encourues sont aggravées comme si le fonctionnaire était lui-même victime (article 51 de la loi).

LA VIOLATION DE DOMICILE

Cet article 2, très décrié par les associations militant entre autres pour le droit au logement, comportait deux paragraphes.

Le premier visait à **tripler les peines** prévues par l'article 226-4 du code pénal en cas d'introduction ou de maintien dans le domicile d'autrui à l'aide de manœuvres, ruses ou violences. Cette disposition a été jugée **inconstitutionnelle** car elle ne comporte pas de lien, même indirect, avec les autres dispositions de la proposition de loi (cavalier législatif).

Le paragraphe 2 prévoit qu'en « cas d'introduction dans un local professionnel, commercial, agricole ou industriel en violation flagrante de l'article 226-4 du code pénal, les agents de police municipale en rendent immédiatement compte à tout officier de police judiciaire de la police nationale ou de la gendarmerie nationale territorialement compétent, qui peut alors leur ordonner sans délai de lui présenter sur-le-champ l'auteur de l'infraction ou de retenir celui-ci pendant le temps nécessaire à son arrivée ou à celle d'un agent de police judiciaire agissant sous son contrôle ».

Cet article a été rédigé d'une manière peu claire. S'il laisse penser qu'il étend les compétences des agents de police municipale (objet du chapitre 1 du titre 1 de cette loi), il semble en réalité élargir la définition de « domicile » au « local professionnel, commercial, agricole ou industriel ». L'introduction dans un tel local en violation flagrante de l'article 226-4 serait sanctionnée des mêmes peines que la violation de domicile. Concrètement cela peut concerner le fait de s'introduire dans un bâtiment qui n'est pas un domicile afin de pouvoir s'y établir (squat d'anciens bureaux) mais aussi le fait de pénétrer dans une exploitation agricole par des militants associatifs favorables à la cause animale ou dans un local professionnel par des salariés afin d'occuper les locaux.

Dans ce cas, on peut s'interroger sur l'utilité de ce paragraphe puisque l'article 73 du code de procédure pénale permet déjà aux agents de police municipale de rendre compte immédiatement à tout OPJ et de ramener sur le champ l'auteur de l'infraction délictuelle flagrante.

La jurisprudence nous permettra de préciser comment interpréter cette nouvelle disposition.

REFERENCES [Loi n° 2021-646 du 25 mai, JO du 26 mai.](#)

ARTICLE 3 Congés familiaux : un projet qualifié d'« avancée pour tous les agents »

Publié le 27/05/2021 • Par La gazette



Le projet de décret relatif aux congés familiaux des agents supprime pour les contractuels le délai d'ancienneté de six mois auparavant requis pour bénéficier d'un congé maternité et instaure également l'allongement du congé paternité à 25 jours. Toutes les dispositions doivent entrer en application le 1er juillet.

Un vote favorable unanime. À l'occasion de la première séance plénière depuis le renouvellement de sa présidence, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné pour avis et approuvé [\(1\)](#), ce jeudi 27 mai, un projet de décret sur les congés familiaux des agents territoriaux. Un texte salué par les organisations syndicales comme « une avancée pour tous les agents ».

Ce texte détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre ainsi que d'utilisation de ces congés. Il était présenté dans la cadre de l'ordonnance santé-famille.

« Désormais, le congé maternité devient de fait, automatique pour les collègues concernées quel que soit leur statut. Le texte donne également la possibilité de report de jours de congés prénatal sur la période postnatale tout en prenant en compte les accouchements prématurés », indique Johann Laurency, secrétaire fédéral FO.

REPORT ET PROLONGATION DE CONGES MATERNITE

En effet, l'article 2 du projet de décret pose « le principe d'un placement d'office en congé de maternité similaire à ce que prévoit le code du travail en matière d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal » tandis que l'article suivant précise « la possibilité de reporter sur demande et justificatif médical une fraction du congé prénatal sur la période postnatale ».

Dans le cas d'un accouchement avec complications notamment en cas de naissance d'un enfant prématuré, le décret prévoit que le congé soit prolongé d'autant de jours « courant de la date effective de l'accouchement au début du congé de maternité ». Par ailleurs, lorsque l'enfant est resté hospitalisé au-delà de la sixième semaine suivant sa naissance, « le report du congé de maternité est accordé de droit. »

CONGE PATERNITE ET EGALITE DES DROITS POUR LES CONTRACTUELS

Le projet définit également les dispositions relatives au congé de paternité qui est désormais porté à 25 jours dès le 1er juillet 2021. La durée est portée à 32 jours en cas de naissances multiples. Ce congé pouvant être fractionné en deux périodes soit avant et après l'accouchement de la mère, précise le texte.

Autre progrès de taille, le texte accorde aux contractuels des droits identiques à ceux de leurs collègues fonctionnaires et supprime l'actuelle condition d'ancienneté de six mois requise pour l'ouverture de ces congés. Par ailleurs, le projet de décret fait disparaître le mécanisme de congé sans traitement et du reclassement puis de licenciement « de l'agent contractuel inapte au terme d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant ».

« On peut toujours faire mieux, mais ce texte constitue déjà une étape importante et a fait consensus », commente de son côté Pascal Kessler président de la FA-FP qui regrette cependant qu'un amendement porté par la CGT et soutenu par les autres syndicats n'ait pas été retenu par le gouvernement. Ce dernier prévoyait l'ajout d'un dispositif de report sur la durée du contrat de l'agent, au prorata de la durée des congés familiaux pris.

FEMINISER LES DISPOSITIONS

Un autre amendement déposé conjointement par les organisations syndicales et les employeurs a cependant été retenu. Ainsi, « le fonctionnaire » devient « la fonctionnaire », lorsque les dispositions évoquent une grossesse. « Jusqu'à preuve du contraire, ce sont les femmes qui sont enceintes », ironise Marie Mennella, secrétaire fédérale interco CFDT qui espère au travers de ces modifications textuelles que la « reconnaissance de la femme dans sa maternité » soit actée.

Face à une rédaction des textes jugée trop datée, l'ensemble des membres du CSFPT a demandé à ce qu'un vœu commun soit transmis de « façon formelle » à la DGAFP ainsi qu'à Amélie de Montchalin. « S'agissant de la rédaction de prochains textes relatifs à la famille, nous souhaitons une plus grande vigilance du gouvernement sur la dénomination genrée et une meilleure prise en compte des nouveaux modèles familiaux » précise Johann Laurency.

(...)

REFERENCES [Rapport de présentation du projet de décret relatif aux congés familiaux](#)

ARTICLE 4 Ruptures conventionnelles : quelle prise en charge de l'aide au retour à l'emploi ?

Publié le 26/05/2021 • Par la Gazette •

Réponse du ministère de la transformation et de la fonction publiques : L'agent public qui bénéficie de la rupture conventionnelle dans les conditions prévues par le I ou le III de l'[article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique a droit au versement de l'allocation chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le [décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#) relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

La seule particularité liée à la rupture conventionnelle réside dans le décalage du point de départ du versement de l'ARE puisque l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est prise en compte dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant minimum. Les modalités de calcul de ce différé sont définies par la réglementation d'assurance chômage et varient donc en fonction de la réglementation en vigueur.

Actuellement, les règles applicables sont issues de l'article 21 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage. Le différé s'obtient en divisant la différence entre le montant total de l'ISRC et le montant minimal de l'ISRC prévu par les textes en vigueur par 95,8 (à partir du 1er janvier 2020). Si d'autres sommes ont été versées à l'occasion de la rupture de la relation de travail, elles sont incluses dans ce calcul. Ce différé est limité à 150 jours calendaires.

L'existence de ce différé s'explique par la nature même de l'ARE qui constitue un revenu de remplacement, et non un complément de revenu en cas de privation d'emploi. L'application de ces différés garantit ainsi que tous les demandeurs d'emploi bénéficient d'un traitement équitable en matière d'indemnisation du chômage, en neutralisant l'impact des possibilités individuelles ou collectives de négociation des indemnités de rupture.

L'application du différé entraîne ainsi un décalage dans le temps du versement de l'ARE mais n'a pas d'influence sur la durée pendant laquelle l'allocation est versée à l'agent, cette dernière durée étant calculée par référence aux activités antérieures de l'agent, quel que soit le motif de privation d'emploi. La prise en compte de l'ISRC dans le différé d'indemnisation spécifique n'entraîne donc aucune charge financière supplémentaire sur les employeurs publics.

Néanmoins, les employeurs publics sont en auto-assurance pour la gestion du risque chômage, c'est-à-dire qu'ils supportent eux-mêmes la charge financière liée au versement de l'ARE en cas de privation d'emploi d'un de leurs anciens agents. Certains de ces employeurs ont en revanche délégué à Pôle emploi la gestion de l'indemnisation du chômage : c'est ainsi Pôle emploi qui gère les demandes d'indemnisation au regard des règles en vigueur, mais ce sont les employeurs qui financent cette indemnisation.

Les employeurs publics des versants territorial et hospitalier de la fonction publique peuvent également s'affilier au régime d'assurance chômage, géré par l'Unédic. C'est alors ce régime qui supporte le coût financier de l'indemnisation du chômage.

Pour déterminer la charge financière de l'indemnisation du chômage des agents du secteur public, il peut être, en outre, nécessaire d'appliquer les règles de coordination entre régimes, lorsque ces agents ont connu des périodes d'emploi dans le secteur de l'auto-assurance, et dans celui du régime d'assurance chômage.

Ainsi, quand bien même le dernier employeur d'un ancien agent public relèverait du secteur privé et donc du régime d'assurance chômage de droit commun, si l'agent a été employé pendant plus longtemps sur la période d'affiliation par un employeur public, c'est ce dernier qui aura la charge de verser l'ARE. L'inverse est également vrai : la charge financière n'incombe pas nécessairement à l'employeur public, tout dépendant de la carrière de l'agent. Le poids financier assumé tant par les employeurs publics que par le régime d'assurance chômage est donc variable et dépend de plusieurs facteurs (situation de l'agent public, conditions et durée de son indemnisation, affiliation au régime d'assurance chômage).

En tout état de cause, le financement de l'ARE entre dans la sphère des dépenses de fonctionnement incombant légalement à l'employeur public lorsqu'il doit en assumer la charge.

REFERENCES [Question écrite de Françoise Dumas, n°32941, JO de l'Assemblée nationale du 2 mars.](#)

ARTICLE 5 Bientôt un Code de la Fonction publique !

Rédigé par ID CiTé le 31/05/2021 source / note UNSA

Extrait «...Annoncée par la Loi Transformation de la Fonction publique, la codification de l'ensemble des textes législatifs portant sur le Statut des fonctionnaires est en cours.

La première réunion a eu lieu le 27 mai dernier, dans le cadre d'un groupe de travail animé par la Direction générale de l'Administration de la Fonction publique (DGAFP).

Que faut-il retenir ?

Ce texte, une fois les consultations terminées, prendra la forme d'une ordonnance législative, qui regroupera dans un Code unique l'ensemble des textes législatifs existants concernant les agents publics (fonctionnaires et les contractuels). Ces textes sont nombreux (Lois statutaires n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires et, pour la FPT, n°84-53, mais aussi des dispositions contenues dans d'autres codes : de la santé, de l'action sociale et des familles, des communes, de la sécurité intérieure, etc...).

Ce code de la Fonction Publique est un évènement majeur et participera à la défense de notre droit, à l'image de ce que représente le Code du Travail pour le secteur privé. Une parution est attendue à la fin du second semestre 2021 car la Loi 2019-828 du 6 Aout 2019) a fixé la limite de l'habilitation législative au 8 décembre 2021.

(...) Cette codification se fait à droit constant. En d'autres termes, les précisions apportées par la jurisprudence administrative, judiciaire ou européenne ne sont pas pris en compte car elle suppose une nouvelle rédaction.

Et ensuite ?

La partie réglementaire relèvera d'un second chantier. Il faudra veiller à ce que ce chantier soit entrepris immédiatement après la parution de l'ordonnance législative car les agents et les services RH des collectivités territoriales doivent disposer d'un recueil cohérent et universel. Nous savons par expérience que le Législateur laisse au gouvernement le soin de régler des détails qui parfois réduisent le sens des textes initiaux et si la partie réglementaire n'est pas codifiée rapidement, c'est l'accès au droit des agents qui s'en trouve pénalisé...»

ARTICLE 6 JURISPRUDENCES :

Ce n'est pas un accident de trajet quand on se blesse en fermant son garage

Publié le 27/05/2021 • Par La Gazette •

Victime d'un accident alors qu'il partait vers son lieu de travail, un fonctionnaire de police a demandé à bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité considérant que cet accident était un accident de service.

Or, est réputé constituer un accident de trajet constituant un accident de service, tout accident survenu sur le parcours habituel de l'agent entre son lieu de travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière détache l'accident du service.

Plus précisément, pour que soit reconnue l'existence d'un accident de trajet lors d'un départ vers le lieu de travail, il faut que le trajet du domicile au lieu de destination ait commencé. Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété.

En l'espèce, l'accident est survenu à l'intérieur de la propriété de l'agent, alors qu'il avait sorti son véhicule sur la voie publique en vue de son départ et qu'il ne se trouvait à nouveau dans sa propriété que pour fermer la porte de son garage. Aussi, cet accident n'est pas un accident de service et le fonctionnaire ne pouvait prétendre au bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité.

REFERENCES [Conseil d'Etat, 12 février 2021, req. n°430112.](#)