

Bulletin d'actualités statutaires

Jun 2021

SOMMAIRE

Ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

Possibilité de majoration des heures complémentaires pour les emplois permanents à temps non complet

La négociation et les accords collectifs dans la Fonction Publique Territoriale

Jurisprudences

Élaborée sur le fondement de l'article 14 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 a pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

Elle apporte ainsi plusieurs innovations majeures visant à encourager la négociation d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique, une pratique insuffisamment développée dans les collectivités.

Son entrée en vigueur était le 19 février 2021. Elle n'est donc pas applicable aux négociations engagées avant la date de sa publication, c'est-à-dire avant le 18 février 2021.

A noter : L'ordonnance prévoit toujours la possibilité pour les autorités compétentes et les organisations syndicales de conclure des accords sur tout autre domaine non listé ; toutefois, ces accords ne pourront pas comporter de clauses ayant une portée juridique.



Bulletin d'actualités statutaires Mai 2021

Innovation majeure : elle confère à certains accords collectifs une portée juridique. Elle détermine 14 nouveaux domaines sur lesquels lesdits accords peuvent porter.

NIVEAU ET DOMAINES DES ACCORDS COLLECTIFS

Ainsi, dans les domaines énumérés ci-dessous, les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité pour conclure et signer des accords :

- ✓ au niveau national,
- ✓ **au niveau local**
- ✓ ou à l'échelon de proximité

- ✓ **dans les domaines ci-dessous ayant trait :**
 - Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
 - Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail
 - A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
 - A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
 - A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - A la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
 - A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
 - Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle
 - A l'apprentissage
 - A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie
 - A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
 - A l'action sociale
 - A la protection sociale complémentaire ;
 - A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



Bulletin d'actualités statutaires

Juin 2021

VALIDITE DES ACCORDS

Les modalités d'adoption et de validité des accords conclus sont prévues : « *Les accords mentionnés au I, au II et au III de l'article 8 bis sont valides s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.* »

Les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège soit au sein du Conseil Commun ou CSFPT soit au sein des comités sociaux placés auprès de l'autorité territoriale

Par ailleurs, lorsque l'accord porte sur un objet qui entre dans les compétences d'un organe délibérant, **il ne peut entrer en vigueur que :**

⇒ **si cet organe a préalablement autorisé l'autorité administrative ou territoriale à engager les négociations et à conclure l'accord**

Ou

⇒ s'il a approuvé, après en avoir vérifié les conditions de validité, l'accord signé par cette autorité.

A noter :

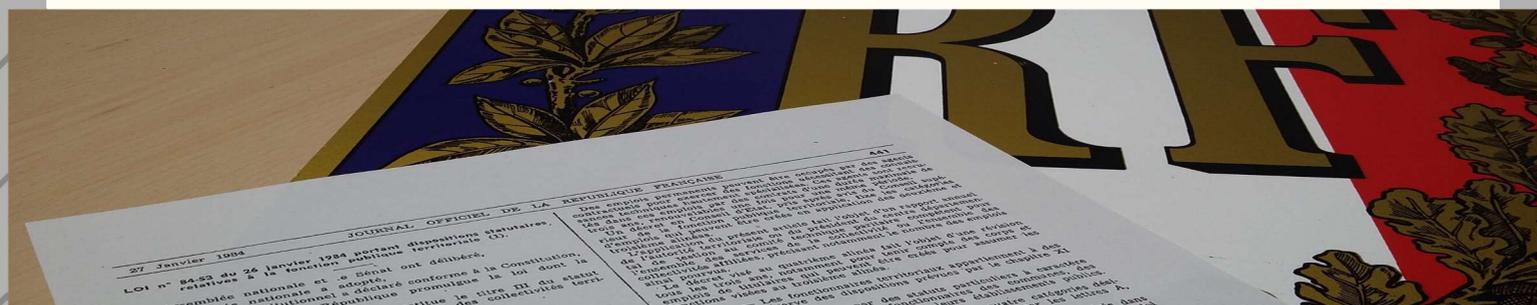
Un bilan de l'application du nouveau dispositif sera rendu au plus tard le 31 décembre 2025 au ministre chargé de la fonction publique

ROLE DU CDG

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial (moins de 50 agents) le Centre de Gestion est autorisé à négocier et conclure l'accord pour le compte de ces collectivités.

Le Centre de Gestion détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord.

L'approbation de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.



Bulletin d'actualités statutaires Juin 2021

Heures complémentaires et Emplois permanents à temps complet

Le décret 2020-592 donne la possibilité aux employeurs publics, s'ils le souhaitent de majorer le tarif horaire des heures complémentaires pour les agents permanents à temps non complet. **Cette disposition ne constitue ainsi pas une obligation pour l'employeur public mais une possibilité.** Cependant la DGCL a indiqué que même sans majoration, les heures complémentaires devaient être rémunérées et en aucun cas récupérées.

Rappel de la définition des heures complémentaires : une « heure complémentaire » est une heure de travail effectuée au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet, et dans la limite de 35 heures hebdomadaires (au-delà de 35h, il s'agit d'heures supplémentaires).

Exemple 1 : un agent nommé dans un emploi à temps non complet de 18h / semaine a effectué durant une semaine 22 heures de travail effectif : il a effectué 4 heures complémentaires.

Exemple 2 : un agent nommé dans un emploi à temps non complet de 30h / semaine, a effectué durant une semaine 38 heures de travail effectif : il a effectué 5 heures complémentaires (de 30h à 35h) et 3 heures supplémentaires (de 35h à 38h).

Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet est venu préciser les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires, heures accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail.

L'article 4 dispose que : « l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui recourt aux heures complémentaires peut décider d'une majoration de leur indemnisation selon les modalités définies à l'article 5 du présent décret ».

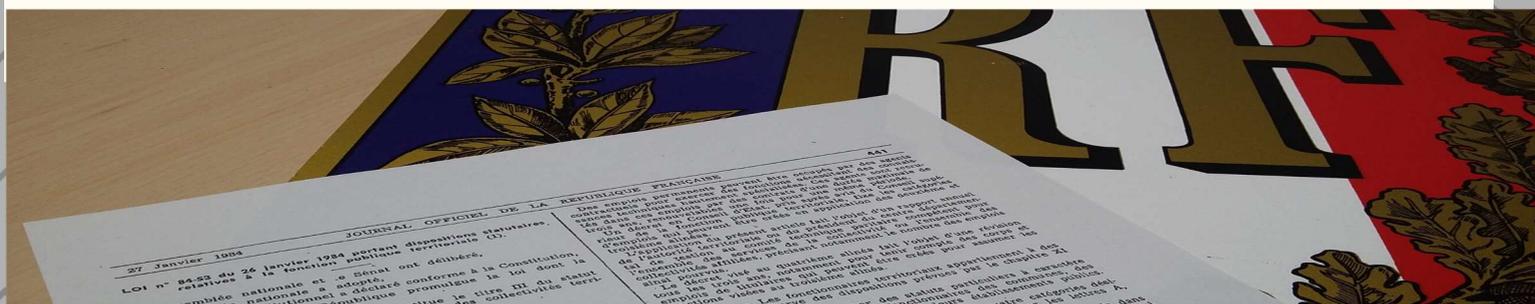
Si ce choix est fait, il doit faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité, après avis préalable du Comité Technique.

La majoration possible est la suivante :

- 10 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi ;
- 25 % pour les heures suivantes (toujours dans la limite de 35h).

Exemple : un agent à temps non complet à 30/35ème a effectué 5 heures complémentaires.

Si la collectivité a délibéré en ce sens, la majoration qui s'appliquera sera la suivante : 3 heures (30/10) majorées à 10%, et 2 heures majorées à 25%. Le calcul de la rémunération de ces heures sera le suivant : (traitement brut annuel afférent à l'indice / 1820) x 1.10 x 3 + (traitement brut annuel afférent à l'indice / 1820) x 1.25 x 2



Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2021

JURISPRUDENCE

En l'absence de preuves tangibles que l'accident s'est déroulé sur le lieu de travail, l'imputabilité au service ne saurait être regardée comme établie (CAA DE NANTES N° 19NT02412)

Aux termes de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction applicable à la date de l'accident : " Le fonctionnaire en activité a droit : (...) / 2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. / Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la date de radiation des cadres pour mise à la retraite. (...) "

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet évènement du service, le caractère d'un accident de service.

Mais, en l'espèce, Mme A... soutient qu'elle a été victime d'une chute le 31 octobre 2016, constitutive d'un accident imputable au service. Toutefois, alors que ses écritures relatives aux circonstances dans lesquelles l'accident est survenu ne sont pas détaillées et que celles dans lesquelles elle aurait prévenu les services de la mairie ou sa hiérarchie varient, en l'absence de déclaration écrite de l'intéressée sur les circonstances précises de lieu et de temps de son accident effectuée auprès de son employeur et de témoin direct corroborant ses dires, ses seules déclarations orales consignées par son supérieur hiérarchique, absent des lieux le 31 octobre 2016, dans le rapport établi pour la commission de réforme ne permettent de tenir pour établi ni le lieu ni l'heure de l'accident dont elle a été victime.

L'attestation produite par son médecin traitant, s'il confirme la consultation médicale du 31 octobre 2016, ne permet pas davantage de justifier, dès lors que celle-ci est établie sur la base des dires de Mme A..., que la chute s'est produite sur le lieu de travail. Dans ces conditions, l'imputabilité au service de son accident ne saurait être regardée comme établie. Par suite, le maire de la commune n'a pas commis d'illégalité en rejetant la demande de Mme A....



Bulletin d'actualités statutaires

juin 2021

Chantage au maire vaut exclusion temporaire (CAA de Douai, 8 avril 2021, req. n°20DA00021)

Un ingénieur territorial, exerçant au sein de la **commune de Maromme (Seine Maritime)**, a été exclu de ses fonctions pour trois mois après avoir fait une tentative de chantage auprès du maire qui l'employait, à l'occasion d'un entretien.

L'agent a saisi le TA de Rouen pour demander l'annulation de cette sanction disciplinaire.

Après avoir obtenu gain de cause en première instance, la commune a fait appel auprès de la CAA de Douai.

C'est au cours d'un entretien avec l'agent au sujet de ses difficultés relationnelles avec sa hiérarchie que l'intéressé s'est livré à une tentative de chantage.

En effet, il avait fait part de son souhait de ne plus être rattaché à son responsable direct et d'obtenir une fiche de poste claire pour envisager une mutation.

C'est alors qu'à plusieurs reprises, l'agent a déclaré détenir des informations compromettantes et que, s'il n'obtenait pas satisfaction, il informerait le conseil municipal de certaines pratiques douteuses de la collectivité.

En outre, le maire avait porté plainte auprès du procureur de la République pour ces-mêmes faits.

L'agent avait été convoqué et les termes de loi lui avaient été rappelés assortis de la précision suivante : dans l'hypothèse d'un quelconque fait nouveau, il serait poursuivi pénalement.

Pour la Cour d'appel de Douai, les faits sont établis et **elle estime qu'au regard de la gravité des faits de chantage qui lui sont reprochés, le maire n'a commis aucune erreur en prononçant la sanction disciplinaire d'exclusion de trois mois**

