

# Bulletin d'actualités statutaires

Juin 2022

## SOMMAIRE

**Accord local télétravail pour toutes les collectivités et EPCI de moins de 50 agents dans l'Eure**

**M57 : la nouvelle instruction comptable remplaçant notamment la M14.**

## Jurisprudence

Pour rappel, un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 par la Ministre de la Transformation de la Fonction Publique, les organisations syndicales représentatives, la Fédération Hospitalière de France ainsi que les associations représentantes des employeurs territoriaux (l'Association des Maires de France, l'Assemblée des Départements de France, Régions de France, France Urbaine).

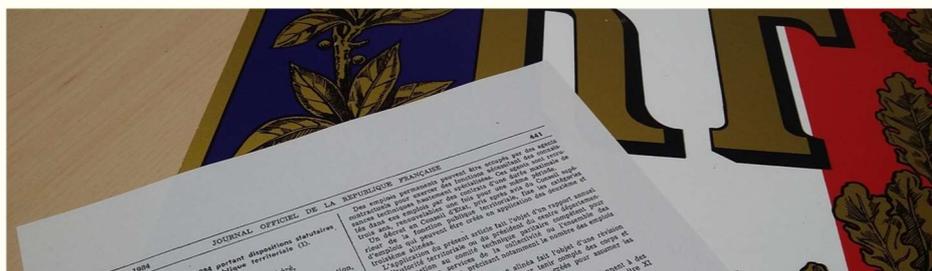
Cet accord vise à créer un socle commun aux trois versants de la Fonction publique.

Il a pour but de servir, pour les parties, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des agents et des usagers du service public. Pour mémoire, le télétravail est un mode d'organisation qui devrait augmenter l'attractivité des emplois publics au sein des collectivités.

**Suite à la conclusion de cet accord national, le centre de gestion de l'Eure a engagé des négociations de décembre 2021 à mars 2022 en vue de la conclusion d'un accord local relatif au télétravail.**

Les organisations syndicales représentatives au comité technique de Centre de gestion ont été conviées, à savoir SUD, UNSA, CFDT, FO, CGT et SNDGCT.

**ACCORD LOCAL DEPARTEMENTAL  
TELETRAVAIL :**  
**Signé par le Président du Centre de Gestion et les  
organisations syndicales : CFDT, CGT, FO et  
SNDGCT**



## Bulletin d'actualités statutaires

Juin 2022

Au terme de plusieurs rencontres fructueuses, d'une information aux membres du Comité Technique Intercommunal lors de la réunion du 15 mars 2022, un accord local pour la mise en œuvre du télétravail a été signé le 19 mai 2022, comprenant les principes de la mise en œuvre du télétravail mais aussi des modèles de courriers ainsi qu'une charte informatique.

### [Cliquer sur le lien pour accéder à l'accord collectif](#)

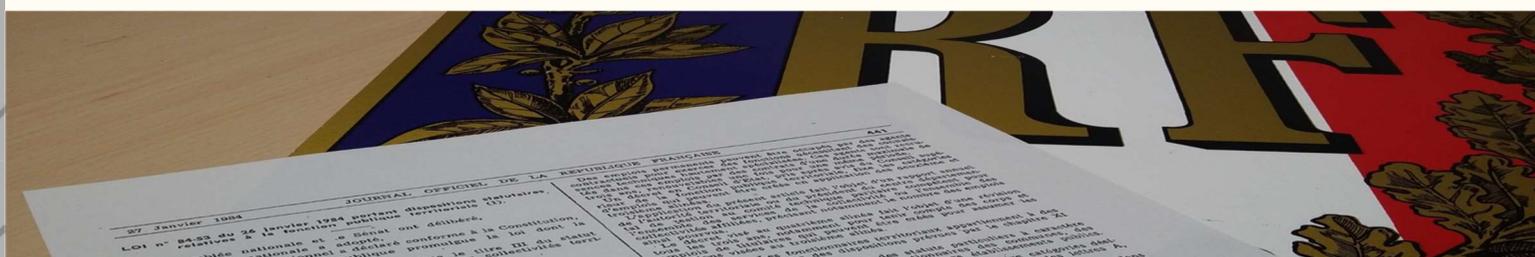
Il ambitionne de permettre aux employeurs et aux agents publics, une connaissance partagée des obligations et droits du télétravail, ce dernier étant basé notamment sur le volontariat, la confiance, la réversibilité, la souplesse et l'équité.

**Le présent accord, pour être appliqué dans votre collectivité ou votre EPCI, devra être soumis à l'approbation de votre organe délibérant, l'employeur s'engageant à en respecter les principes directeurs.**

**Ainsi, les collectivités et EPCI de moins de 50 agents qui souhaitent mettre en place le télétravail dans leurs collectivités ou EPCI ont l'obligation de respecter les termes généraux de l'accord signé, le cas échéant après adaptation à leur situation**

**Dans la délibération de la collectivité ou de l'EPCI ([modèle en cliquant sur le lien](#)) il conviendra de préciser :**

- Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail
- La quotité de télétravail : *à préciser : 3 jours maximum pour un agent à temps plein*
- Les locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail
- Le matériel mis à disposition
- La détermination des tâches éligibles au télétravail
- Le versement ou non d'une allocation forfaitaire de télétravail



## Bulletin d'actualités statutaires

Juin 2022

Ce présent accord est couplé à une charte informatique qui permet de sécuriser vos échanges et ainsi développer une politique contre les cyber-attaques.

### CHARTE INFORMATIQUE :

Il est apparu nécessaire de faire évoluer la charte informatique et, ce faisant, pouvoir prendre en compte les spécificités du télétravail et les obligations à respecter sur l'usage numérique.

Cette charte, indépendante de l'accord local, a reçu un avis favorable à l'unanimité des membres du Comité Technique du Centre de Gestion. **Ainsi, pour les collectivités et EPCI de moins de 50 agents, vous pouvez la mettre en place dans votre collectivité ou EPCI, sans saisir le comité technique.**

Il conviendra seulement que vous puissiez informer le service Carrières du Centre de Gestion que votre collectivité a adopté cette charte. ([cliquer sur le lien pour y accéder](#))

### La M57 : nouvelle instruction comptable (remplaçant notamment la M14) : Mise en place au 01/01/2024

La Direction Générale des Finances Publiques, en relation avec la Direction Générale des Collectivités Locales, va généraliser le référentiel M57 au 1er janvier 2024. Cette instruction comptable va remplacer, notamment, la M14.

La DGfip a édité une plaquette d'informations dont le CDG se fait le relais afin de vous informer succinctement tant sur son contenu que sur l'opportunité d'anticipation, mais aussi sur les modalités d'application afférentes, via votre éditeur de logiciel Comptabilité et ce, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

[Cliquez sur le lien pour consulter la plaquette](#)



# Bulletin d'actualités statutaires Juin 2022

## LA M57, CELA CHANGE QUOI ?

- Pour l'essentiel, les règles comptables ne changent pas par rapport à la M14.
- La M57 simplifiée n'emporte aucune nouvelle obligation ou contrainte comptable mais offre de nouvelles potentialités.
- Plus de souplesse budgétaire avec une gestion simplifiée des crédits (possibilité pour l'ordonnateur de procéder à des virements de crédits de chapitre à chapitre).
- Un plan de comptes modernisé intégrant les dernières normes validées par le conseil de normalisation des comptes publics.
- Un référentiel unique afin de faciliter la gestion budgétaire et comptable de toutes les collectivités.

### Quels sont les prérequis pour passer à la M57 simplifiée ?

- S'assurer auprès de son éditeur informatique que le SI financier de la collectivité gère le changement de nomenclature.
- Un avis favorable du comptable.
- Prendre une délibération d'adoption du nouveau référentiel en N-1 pour une application en N.
- Apurer le compte 1069 s'il est ouvert dans les comptes de la collectivité.

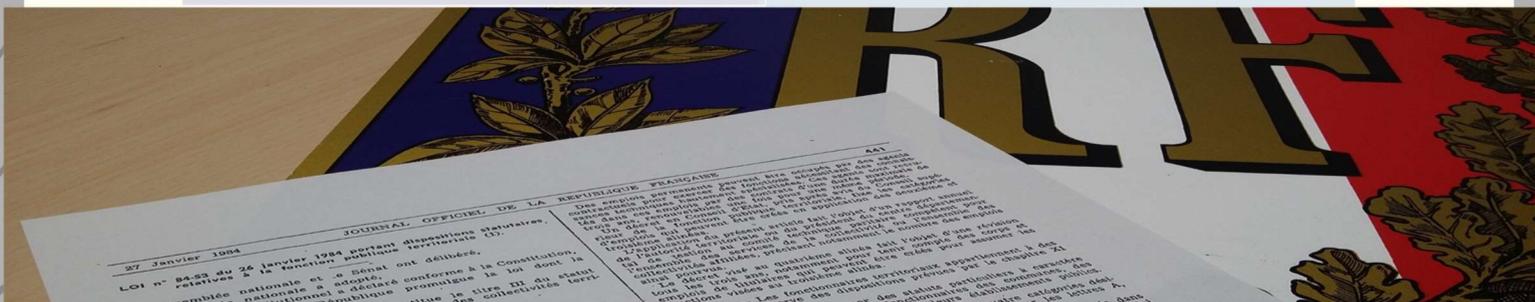
## POURQUOI ANTICIPER LA M57 ?

- Anticiper le déploiement permet de bénéficier du **soutien renforcé et individualisé de la DGFIP** en 2022 et 2023.
- Pour **bien préparer la bascule avec son éditeur informatique** avant la généralisation au 01/01/2024.
- Prendre le temps d'**appréhender les potentialités** du nouveau référentiel.
- Travailler sur les **tables de transposition** en toute sérénité.

### Faut-il prévoir un gros travail de préparation ?

Les principaux travaux consisteront à préparer, avec l'appui de votre comptable ou CDL, les tables de transposition (ces tables sont déjà disponibles sur le site des collectivités locales).

**Le référentiel M57 sera généralisé à l'ensemble des collectivités locales au 1er janvier 2024.**



# Bulletin d'actualités statutaires

Juin 2022

## LE REFERENTIEL M57 EN QUELQUES MOTS

**Le référentiel M57 est l'instruction budgétaire et comptable la plus récente, mise à jour par la DGCL et la DGFIP, en concertation étroite avec les associations d'élus et les acteurs locaux.**

Il permet le suivi budgétaire et comptable d'entités publiques locales variées : bloc communal, départemental et régional.

Les budgets SPIC ne sont pas concernés et conservent leur propre nomenclature (M4).

## LA M57 SIMPLIFIEE

**Le référentiel M57 simplifié est destiné à s'appliquer aux collectivités de moins de 3 500 habitants.**

Par rapport à la M57, ce référentiel propose **un cadre assoupli** :

- règlement budgétaire et financier (RBF) facultatif
- maintien des actuels annexes budgétaires
- présentation des comptes par nature
- nombreuses dispositions facultatives :
  - amortissement des immobilisations,
  - rattachement des charges et produits...

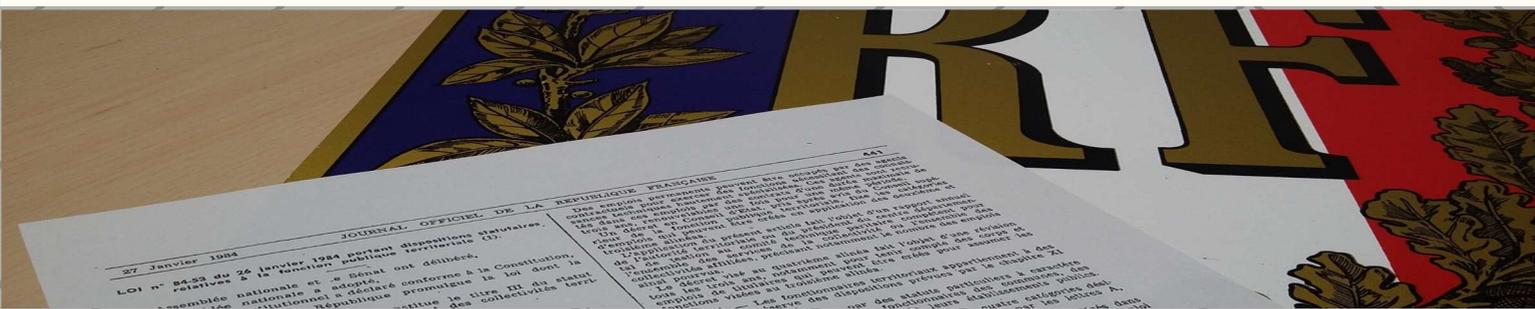
## VOS CONTACTS

**Pour les collectivités rattachées à un service de gestion comptable (SGC) :** se rapprocher du conseiller aux décideurs locaux (CDL) qui constitue votre principal interlocuteur sur la question du déploiement de la M57.



**Pour les autres collectivités :** prendre contact avec votre comptable public.

**Le réseau de la DGFIP est à votre service, n'hésitez pas à contacter votre comptable ou votre CDL.**



# Bulletin d'actualités statutaires

Juin 2022

## Jurisprudences

**CAA de Bordeaux, 6 décembre 2021, req. n°20BX00727**

**La faute disciplinaire d'un stagiaire ne doit pas faire l'objet d'un refus de titularisation en CAP mais bien d'une instruction en conseil de discipline.**

Après avoir exercé en qualité d'adjoint technique territorial contractuel, un agent a, au terme de son contrat, été nommé stagiaire au sein de la commune de Marmande.

Un refus de titularisation, après avis de la CAP, a été prononcé pour des absences injustifiées à son domicile lors de contrôles médicaux durant ses congés maladies.

De plus, l'agent refusait d'exécuter d'autres tâches qui lui avaient été confiées, avait une attitude conflictuelle avec sa hiérarchie. L'intéressé a saisi le TA de Bordeaux pour en demander l'annulation. Sa demande rejetée, il effectue une procédure devant la CAA de Bordeaux.

Les juges rappellent que la décision de ne pas titulariser un agent en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne.

En l'espèce, pour les juges, les faits reprochés à l'agent pouvaient caractériser une faute disciplinaire. De surcroît, le requérant aurait dû être mis à même de présenter ses observations avant son licenciement. Bien qu'un entretien préalable ait eu lieu entre l'agent et le maire concernant son licenciement, aucun compte-rendu n'a été établi permettant aux juges de s'assurer que l'intéressé a pu présenter sa défense.

Il résulte que, pour les juges, même si l'agent a pu présenter ses observations devant la CAP saisie pour le licenciement, cela ne dispensait pas le maire de respecter la procédure contradictoire qui s'imposait.

Ainsi, le jugement de première instance et le licenciement ont été annulés.

