Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Le Mensuel d'information du Centre de Gestion de l'Ain

N° 62 – Mai 2021

L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

Un an après la fin du premier confinement, j'attire votre attention sur la publication d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines au niveau des collectivités territoriales (17 mars – 11 mai 2020).

Elaborée en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, l'enquête menée par mail auprès de 4 022 collectivités analyse la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines et a été réalisée entre le 21 octobre et le 12 novembre 2020.

Cette étude met en lumière la façon dont les collectivités ont assuré la continuité des services publics locaux, les obstacles rencontrés dans la gestion de leurs agents, les mesures de sécurité et de protection qu'elles ont pu adopter, mais également l'impact de la crise sur l'organisation des services des collectivités et ses conséquences financières.

Riche d'enseignement, retrouvez cette enquête en intégralité dans notre focus.

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU
Maire de Péronnas

SOMMAIRE DU N° 62

TEXTES OFFICIELS :

1. **Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**

2. **Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

JURISPRUDENCE :

3. **Sanction disciplinaire pour des propos racistes et homophobes, peu importe de les tenir sur le ton de l'humour (CAA de MARSEILLE, 28/01/2021, 19MA04750)**

4. **Inéligibilité d'une personne dont la SARL est en lien étroit avec la commune (CE, 12/04/2021, n°445529)**

5. **Pas de droit à être inscrit sur un tableau d'avancement ; sans que ce soit une sanction déguisée (CAA de MARSEILLE, 01/04/2021, 19MA05425)**

ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE

6. **Rappel sur les documents communicables en matière de marchés publics**

7. **Restauration collective : guide pratique pour un approvisionnement durable et de qualité**

8. **Marché public de fouille d'archéologie préventive : prestation de services ou opération de travaux ?**

9. **Nouvelles procédures pour les régies d'avances et de recettes à compter du printemps 2021**

FOCUS :

10. **Publication d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines (AMF, CNFPT, FNCDG, ADF et Régions de France)**

TEXTES OFFICIELS

1. Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

L'article 32-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue l'article 4 de la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit en outre **la création, au sein du comité social territorial, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui est obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents** et dans les services départementaux d'incendie et de secours, sans conditions d'effectifs.
En-deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. En complément, des formations spécialisées de site ou de service peuvent également être instituées lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Ce décret de 107 articles a vocation à se substituer aux dispositions des 35 articles du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à modifier le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Les principales dispositions du décret concernent la composition des instances, les compétences du comité social territorial et l'articulation de ses attributions avec celles de la formation spécialisée.

Il entrera en vigueur principalement en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social fin 2022 et au 1er janvier 2023.

2. Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Un décret fixe **les délais de prévenance de l'employeur dont le salarié bénéficie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**, précise les possibilités de fractionnement de la prise de la partie non obligatoire de celui-ci et fixe à six mois le délai de prise de ce congé suite à la naissance de l'enfant.

Il fixe également les durées minimales et maximales de ce congé pour les travailleurs indépendants et les personnes non salariées des professions agricoles, soit respectivement sept et vingt-cinq ou trente-deux jours. Ce décret vient fixer les conditions d'application de ces nouvelles dispositions, notamment les modalités de fractionnement de la deuxième période et le délai dans lequel elle doit être prise pour la territoriale, par renvoi par l'article 57 de la loi du 26/01/1984.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé pour une durée égale à celle prévue à l'article L. 1225- 35 du code du travail. Il bénéficie au père fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Les dispositions du décret s'appliquent aux enfants nés à compter du 1er juillet 2021 et aux enfants nés avant cette date dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera obligatoirement de 4 jours calendaires suivant consécutivement les 3 jours pour naissance puis d'une période de 21 jours calendaires (28 en cas de naissances multiples) à prendre dans les 6 mois.

3. Sanction disciplinaire pour des propos racistes et homophobes, peu importe de les tenir sur le ton de l'humour (CAA de MARSEILLE, 28/01/2021, 19MA04750)

M. A... a attiré à plusieurs reprises au cours des années 2015 et 2016 l'attention de sa hiérarchie pour des faits d'insubordination, des propos grossiers et déplacés tenus en présence d'usagers et de collègues de travail, ainsi que des insultes, fréquemment teintées de racisme ou d'homophobie, à l'encontre du personnel de la métropole et des agents qu'il a rencontrés dans le cadre de ses démarches de reconversion professionnelle.
M. A..., qui ne conteste pas sérieusement **la matérialité des agissements** qui lui sont reprochés, **ne saurait soutenir que ses propos**, qui portent nécessairement atteinte, eu égard à la nature des termes employés, à la dignité des personnes visées et à l'image du service, **étaient tenus sur le ton de l'humour**. Il ne saurait davantage justifier son comportement par une prétendue inertie de sa hiérarchie face à ses demandes tendant à évoluer vers des fonctions correspondant davantage aux qualités professionnelles qu'il estime avoir. Pour ces faits, **la sanction d'exclusion temporaire de ses fonctions pour une durée d'un an est proportionnée**.

4. Inéligibilité d'une personne dont la SARL est en lien étroit avec la commune (CE, 12/04/2021, n°445529)

La commune confie à la SARL J..., dont les parts sociales sont détenues par Mme J... et son époux et dont Mme J... a assuré la gérance à compter du 31 décembre 2018, ce qui lui conférait dans la gestion de celle-ci un rôle prépondérant, d'une part, tous les ans, pour un montant de plus de 10 000 euros, le fauchage des bas-côtés de la voirie dont la commune a conservé l'entretien et, d'autre part, de manière régulière, des travaux divers comportant notamment le curage des fossés ou la remise en état de chemins vicinaux, ces travaux s'étant, au demeurant, poursuivis selon les mêmes modalités après l'élection.

Compte tenu de leur caractère régulier et de leur importance pour la commune, ces travaux ont établi des liens d'intérêt suffisants entre la commune et Mme J... pour faire regarder cette dernière comme un entrepreneur de services municipaux au sens de l'article L. 231-6 du code électoral et à ce titre irrecevable. A cet égard, est sans incidence la circonstance, au demeurant non établie, que la SARL J... aurait été la seule en situation d'accomplir ces travaux..

5. Pas de droit à être inscrit sur un tableau d'avancement ; sans que ce soit une sanction déguisée (CAA de MARSEILLE, 01/04/2021, 19MA05425)

Le refus du maire d'inscrire M. C... sur le tableau d'avancement au grade d'agent de maitrise principal est fondé sur le comportement de l'agent qui s'est absenté de son lieu de travail à deux reprises sans autorisation.
Le requérant ne conteste pas les absences répétées qui lui sont reprochées. Par les pièces qu'il produit, un certificat d'hospitalisation en urgence de son père postérieur aux deux absences injustifiées et l'attestation de scolarité de sa fille, M. C... n'établit pas qu'il se serait absenté pour régler par téléphone des affaires familiales urgentes alors, d'ailleurs, que sa présence a été constatée dans un commerce de la ville.

Alors même qu'elle a été prise en raison de l'appréciation portée par le maire sur le comportement de M. C..., la décision contestée ne peut être regardée comme constituant une mesure à caractère disciplinaire qui aurait dû être précédée de la communication de son dossier à l'intéressé ou de la consultation du conseil de discipline. Si les dispositions donnent vocation aux agents, lorsque leur avancement est opéré au choix, à figurer sur le tableau d'avancement dès lors qu'ils remplissent les conditions exigées par leur statut, elles ne leur confèrent aucun droit à l'inscription sur ledit tableau.

6. Rappel sur les documents communicables en matière de marchés publics

Les marchés publics et les documents qui s'y rapportent sont des documents administratifs soumis au droit d'accès institué par le livre III du code des relations entre le public et l'administration. Une fois le marché signé, les documents composant la procédure de passation perdent leur caractère préparatoire, et deviennent, en principe, communicables à toute personne qui en fait la demande, y compris à un candidat évincé.

Ce droit d'accès doit toutefois s'exercer dans le respect du secret en matière industrielle et commerciale protégé par les dispositions de l'article L. 311-6 de ce code, lequel recouvre le secret des procédés, le secret des informations économiques et financières, et le secret des stratégies commerciales.

Il résulte de la décision du Conseil d'État du 30 mars 2016, Centre hospitalier de Perpignan, que, lorsqu'elles sont saisies d'une demande de communication de documents relatifs à un marché public, les autorités doivent examiner si les renseignements contenus dans ces documents peuvent, en affectant la concurrence entre les opérateurs économiques, porter atteinte au secret en matière commerciale et industrielle et faire ainsi obstacle à cette communication.

Tableau récap des documents communicables ou non dans le cadre de la passation d'un marché public

7. Restauration collective : guide pratique pour un approvisionnement durable et de qualité

Le conseil national de la restauration collective a mis en ligne, au mois de mars 2021, « le guide pratique pour un approvisionnement durable et de qualité ». Ce guide s'inscrit dans la continuité de la loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous, dite « loi EGAlim ».

Le guide vise à « proposer aux acheteurs publics de la restauration collective en gestion directe des pistes de réflexion pour définir les stratégies et techniques d'achat intégrant les obligations de la loi EGAlim et favorisant un approvisionnement de qualité, durable et de proximité, autant que possible ».

Consultez le guide

8. Marché public de fouille d'archéologie préventive : prestation de services ou opération de travaux ?

Selon l'arrêt n° 18MA00776 de la Cour administrative d'appel de Marseille du 11 janvier dernier, les marchés publics de fouille d'archéologie préventive sont des marchés publics de services.
En effet, faute de concerner un « ouvrage » au sens de l'article L. 1111-2 du code de la commande publique, « le marché par lequel une personne publique maître d'ouvrage confie à un tiers une opération de fouille d'archéologie préventive, s'il porte sur un bien immobilier, ne constitue pas un marché public de travaux, mais un marché public de services. »

Par conséquent, en cas de litige, le titulaire en charge des fouilles ne peut se prévaloir du procès-verbal de fin de chantier comme constituant un document valant réception des prestations de fouilles et comme ayant pour effet, à l'instar du procès-verbal de réception établi dans le cadre d'un marché public de travaux, de mettre fin à la possibilité pour l'acheteur d'engager la responsabilité contractuelle du titulaire. Ledit procès-verbal n'a donc nullement la portée d'une décision de l'acheteur de nature à mettre fin à la responsabilité contractuelle de l'entreprise.

Note aux acheteurs : les seuils de publicité et de mise en concurrence à garder à l'esprit lors du lancement d'un marché public de fouille d'archéologie préventive sont donc ceux connus pour les marchés publics de fournitures courantes et de services, soit, 214 000 euros HT en lieu et place des 5 350 000 euros HT retenus pour les marchés publics de travaux.

9. Nouvelles procédures pour les régies d'avances et de recettes à compter du printemps 2021

A compter du printemps 2021, les régisseurs des collectivités locales iront déposer leur encaisse en bureau de poste, et non plus au centre des Finances publiques. C'est en bureau de poste, également, qu'ils pourront s'approvisionner en pièces et billets pour leur fonds de caisse. Pour tout savoir du nouveau dispositif, consultez nos vidéos.

Les nouvelles modalités de gestion des espèces dans les régies des collectivités locales (vidéo de présentation générale)

Les dépôts d'espèces pour les régies des collectivités locales : une nouvelle procédure à compter du printemps 2021 (tutoriel pour les régisseurs)

Les retraits d'espèces pour les régies des collectivités locales : une nouvelle procédure à compter du printemps 2021 (tutoriel pour les régisseurs)

FOCUS

Publication d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France publient une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines au niveau des collectivités territoriales lors du premier confinement (17 mars - 11 mai 2020).
S'agissant des principaux enseignements de l'enquête à retenir :

La continuité des services publics locaux pendant le premier confinement

Dans le cadre du premier confinement (17 mars - 11 mai 2020), certaines collectivités ont mis en œuvre un Plan de continuité d'activité (PCA) pour maintenir les missions jugées fondamentales à la continuité du service public et désigner les agents considérés comme indispensables. Les collectivités répondantes ont requis la présence sur site des agents assurant principalement les fonctions suivantes

Les services ayant maintenu leur activité en présentiel	en % des collectivités
Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès	81%
Le service comptabilité/finances	74%
Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple…)	56 %
La DRH	43 %
Le service funéraire	39 %
Les services assurant la gestion de la propreté urbaine	34 %
Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire (scolaire, périscolaire, crèches)	32 %
Le service informatique	23 %
Les services eaux, assainissements, électricité	22 %
Autres	16 %
La police municipale	13 %

Les obstacles rencontrés dans la gestion des agents

Les principaux obstacles rencontrés par les collectivités répondantes dans la gestion des agents sont :
le manque d'anticipation (43 %) et d'équipements (41 %) avec l'absence de matériel de protection, de masques ou de gel hydroalcoolique ;

Les mesures de sécurité et de protection des agents

86% des collectivités répondantes ont mis quotidiennement à disposition de leurs agents des masques ;
83% ont imposé le port obligatoire du masque sur le lieu de travail ;
42 % ont adopté des protocoles d'entretien et de désinfection des locaux ;
40 % ont réaménagé les espaces de travail.

L’organisation des services

L’enquête révèle une disparité de situations allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel : 25% des collectivités ont vu la totalité de leurs agents rester en présentiel ; 35% ont maintenu plus de 75% de leurs agents sur site ; 10% ont placé plus de la moitié de leurs effectifs en télétravail ; 3% ont demandé à tous leurs agents de travailler à distance.

Les communes de moins de 5 000 habitants sont les moins nombreuses à avoir instauré le télétravail en raison de la nature des métiers exercés et de la proximité des services qu’elles proposent. Le taux d’agents placés en télétravail augmente ainsi en fonction de la taille de la collectivité : 15 % des structures inférieures à 50 agents ont mis en place le télétravail contre 32 % pour les collectivités ayant entre 50 et 100 agents et 40 % pour les structures de plus de 350 agents.

Dans les collectivités de taille importante, les agents placés en Autorisation spéciale d’absence (ASA) représentaient 20 % des effectifs lors du premier confinement.
18% des collectivités ont imposé la prise de jours de congés ou de jours d’Aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) à leurs agents ;

Le versement de la prime exceptionnelle

29 % des collectivités ont versé une prime « Covid », celle-ci fut essentiellement versée aux agents particulièrement mobilisés. Le montant moyen de cette prime équivaut à 488 € ;

Les impacts financiers de la crise

Les collectivités répondantes ont cité par ordre d’importance les mesures suivantes ayant eu le plus d’impact sur leurs finances :
Le versement de la prime « Covid » ; le paiement des heures supplémentaires ; l’achat de matériel informatique et le remplacement des agents placés en ASA.

Consultez l’intégralité de cette enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en GRH