



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°66 – Octobre 2021

## L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

Pour mener à bien et concrétiser sa politique handicap, le Centre de gestion de l'Ain a, depuis 2011, conclu un partenariat avec le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FiPMFP).

Une nouvelle convention triennale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été signée entre le CDG01 et le FiPMFP, pour la période du 2021-2023.

Ainsi, le CDG01 entend poursuivre son accompagnement en matière d'insertion professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap dans les collectivités et établissements publics affiliés.

La convention avec le FiPMFP s'articule autour des axes suivants :

- informer et sensibiliser sur la politique handicap
- Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap, le maintien dans l'emploi et le reclassement professionnel et favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap

Nos services sont à votre disposition pour échanger sur cette thématique et n'hésitez pas à consulter le rapport du FiPMFP présent dans notre focus.

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU  
Maire de Péronnas

## TEXTES OFFICIELS :

1. Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique
2. Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance
3. Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage

## JURISPRUDENCE :

1. Un entretien d'évaluation n'est pas un évènement soudain et violent à qualifier d'accident de service (CE, 27/09/2021, 440983)
2. Pas de harcèlement, ni discrimination en raison d'un congé longue maladie d'un agent mal noté (CAA de DOUAI, 12/11/2020, 20DA00233)
4. Cas d'un harcèlement avéré d'un cadre isolé, privé de moyens humains et contrôlé (CAA de NANTES, 01/06/2021, 20NT00304)
5. Prise en charge dans le cadre d'un CITIS des frais de soins, même auprès d'une personne non inscrite au registre national ou au conseil de l'ordre (CAA de NANTES, 20/04/2021, 20NT00747)

## ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE

6. Les nouveaux CCAG déjà modifiés
7. Réforme des modalités de publicité des actes des collectivités
8. Création d'une "réserve citoyenne de la cohésion des territoires"

## FOCUS :

9. Rapport annuel du FIPHFP

## TEXTES OFFICIELS

### 3. Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Un décret augmente à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique.

Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui fixé à l'indice majoré 309 (soit indice brut 244), à l'indice majoré 340 correspondant à l'indice brut 367.

### 4. Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, pour les catégories de travailleurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, le montant du salaire minimum de croissance est porté à 10,48 € l'heure et le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail est fixé à 3,73 €.

### 5. Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage

Un décret prévoit l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2021 des modalités relatives au calcul du salaire journalier de référence, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

## JURISPRUDENCE

### 6. Un entretien d'évaluation n'est pas un évènement soudain et violent à qualifier d'accident de service (CE, 27/09/2021, 440983)

Constitue un accident de service, pour l'application des dispositions précitées, un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. **Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, **un entretien**, notamment d'évaluation, **entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service**, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

Pour juger que le ministre de la défense n'avait pu légalement refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'état de santé de Mme A..., qui avait justifié des arrêts de travail entre le 11 février et le 30 septembre 2015, la cour administrative d'appel de Nantes a relevé d'une part qu'au cours de l'entretien professionnel qui avait eu lieu le 10 février 2015, la qualité de ses relations avec ses collègues avait été évoquée défavorablement, qu'il lui avait été reproché d'avoir tenu des propos à caractère xénophobe et demandé en conséquence de " ne plus émettre d'observations sur des sujets sociétaux " et d'" observer la neutralité qui s'impose à chacun dans le cadre professionnel ", d'autre part que si sa chef de service indique dans son rapport du 21 mai 2015 être restée calme au cours de cet entretien et avoir conservé un ton mesuré, Mme A... a alors quitté précipitamment cet entretien, qu'elle a produit le lendemain un arrêt de travail de son médecin traitant confirmant l'avoir reçue " en état de choc avec une anxiété généralisée majeure réactionnelle " et qu'un avis d'un expert psychiatre établi au mois de juillet suivant faisait état d'un " tableau anxio-dépressif ayant fait suite au contenu d'un entretien d'évaluation professionnelle à l'origine d'une blessure narcissique. "

**En déduisant de ces seules constatations que l'entretien d'évaluation de Mme A... était constitutif d'un accident de service, sans relever aucun élément de nature à établir que par son comportement ou par ses propos la cheffe de service qui avait conduit cet entretien aurait excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, la cour administrative d'appel de Nantes a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis.**

**7. Pas de harcèlement, ni discrimination en raison d'un congé longue maladie d'un agent mal noté (CAA de DOUAI, 12/11/2020, 20DA00233)**

Un agent soutient avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé qui l'a conduit d'abord à être déclaré inapte temporairement de novembre 2009 à avril 2010, puis à être placé en congé de maladie ordinaire pour état dépressif en 2011, 2014 et 2015, et enfin en congé de longue durée à compter de juin 2016.

Toutefois, ainsi qu'il l'a été précédemment exposé, les différentes mesures que M. I... prétend en lien avec son état de santé, tels que des refus de formation, de promotion, de mobilité ou de mauvaises appréciations dans sa notation, sont en réalité justifiées soit par l'intérêt du service, soit par la manière de servir de M. I..., dans des fonctions où l'importance du travail en équipe est soulignée. Aussi, les éléments de fait avancés par M. I... ne permettent pas de faire présumer qu'il aurait été victime, à raison de son état de santé, de mesures discriminatoires telles que celles prohibées par les dispositions précitées de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

**8. Cas d'un harcèlement avéré d'un cadre isolé, privé de moyens humains et contrôlé (CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 20NT00304)**

Le directeur général des services par intérim a demandé à M. C... de conduire une réflexion 5 personnes pour lui proposer des scénarii d'évolution de son service à la suite de la prise en compte de la loi NOTRe et des mouvements intervenus ou à intervenir dans le service et décidé de rattacher hiérarchiquement à compter du 1er janvier 2018 la chargée de mission du service au directeur du pôle attractivité environnement afin d' " engager une démarche de mise en synergie et d'optimisation de l'efficience ". Cette décision de transfert de l'unique chargée de mission a eu pour effet non seulement de modifier les attributions du service dirigé par M. C... et ses missions, dès lors que le seul agent salarié de son service était transféré avec ses missions d'accompagnement des entreprises mais aussi de le priver de ses missions d'encadrement, lui faisant ainsi perdre une partie de ses responsabilités de chef de service. (...).

Les motifs invoqués par le département ne permettent pas de démontrer que l'isolement de M. C..., la privation de moyens humains et de responsabilité d'encadrement ainsi que la mise en place d'un contrôle quotidien de son activité étaient justifiées par des considérations étrangères à tout harcèlement. Compte tenu du caractère personnel et réitéré de ces agissements sur une courte période, excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, M. C... doit être regardé comme établissant avoir été victime de harcèlement moral constitutif d'une faute commise par le département.. (Source : + veille du 01/10/2021).

**9. Prise en charge dans le cadre d'un CITIS des frais de soins, même auprès d'une personne non inscrite au registre national ou au conseil de l'ordre (CAA de NANTES, 6ème chambre, 20/04/2021, 20NT00747)**

Dès lors que l'existence et le paiement de ces frais par l'intéressée ne sont pas remis en cause, les circonstances avancées par la commune et tenant au fait que cette facture a été émise par une personne qui n'est pas inscrite sur le registre national des psychothérapeutes, que la facture a été établie postérieurement à la décision de reconnaissance d'imputabilité au service et qu'elle n'est pas conforme à l'article L. 441- 3 du code du commerce, sont sans incidence sur la réalité des frais ainsi exposés par Mme F..., frais directement entraînés par sa maladie imputable au service.

## 10. Les nouveaux CCAG déjà modifiés

L'arrêté du 30 septembre 2021 modifiant les cahiers des clauses administratives générales des marchés publics est publié au JORF du 7 octobre 2021. Ses dispositions entrent en vigueur pour les consultations lancées ou les avis émis à compter du 8 octobre 2021. Cet arrêté apporte des retouches et des corrections aux six CCAG publiés le 1er avril dernier et qui, après une période transitoire de 6 mois, sont les documents de références pour les consultations ou avis émis depuis le 1er octobre dernier. Chaque CCAG fait l'objet d'un article dédié et de nombreuses corrections portent sur des erreurs de renvois.

Quelques retouches ou corrections sont communes à plusieurs CCAG : par exemple, la définition du BIM modifiée dans le CCAG Travaux et dans le CCAG Maîtrise d'œuvre. Pour ce dernier :

- des corrections non négligeables sont introduites pour remplacer 8 occurrences de « décompte final » par « projet de décompte final » ;
- l'article 35.2 relatif au mémoire en réclamation est sensiblement modifié.

Pour le CCAG Travaux, signalons une modification importante de l'article 3.8.1 concernant les OS émis par le maître d'œuvre modifiant le délai d'exécution, la durée ou le montant du marché : la justification de la validation préalable du maître d'ouvrage doit désormais être jointe à l'OS notifié par le maître d'œuvre et, si ce n'est pas le cas, le titulaire n'est pas tenu de l'exécuter.

## 11. Réforme des modalités de publicité des actes des collectivités

Publiée au Journal officiel le 9 octobre, une ordonnance et son décret d'application rénovent les modalités de publicité des actes des collectivités territoriales. La réforme met fin à la redondance de certaines formalités, par exemple en supprimant l'obligation de compte-rendu du conseil municipal. Par ailleurs, elle donne la primauté à la publication par voie dématérialisée, sauf dans les communes de moins de 3.500 habitants. L'essentiel des mesures entreront en vigueur à compter du 1er juillet 2022.

Les objectifs de cette réforme issue d'une large concertation avec les associations d'élus locaux : simplifier et harmoniser les pratiques, faciliter la consultation de ces actes par les citoyens, mieux garantir leur conservation. La loi "Engagement et proximité" du 27 décembre 2019 avait en effet – en son article 78 – autorisé le gouvernement à légiférer par ordonnance dans ce domaine.

Les règles de publication des actes des collectivités pèchent par leur "complexité" et, paradoxalement, se révèlent plus contraignantes pour les petites communes - lesquelles ont les moyens humains les plus faibles -, pointait l'étude d'impact de la loi promulguée il y a près de deux ans.

Le souci de simplification exprimé par le gouvernement trouve une traduction concrète : ***l'obligation de réaliser un compte rendu des séances du conseil municipal et celle de son affichage sont purement et simplement supprimées. Le compte-rendu "tend à se confondre avec le procès-verbal [de la séance du conseil municipal] et à faire peser une obligation supplémentaire sur les communes", explique le rapport présentant la réforme. A la place, les communes seront tenues d'afficher la liste des délibérations examinées par leur assemblée délibérante. Le gouvernement estime ainsi que les citoyens disposeront d'"une information simple et rapide".***

### L'ère de la dématérialisation

L'obligation de tenue d'un recueil des actes administratifs (RAA), réunissant les délibérations et les arrêtés pris par l'exécutif local - qui concernait tant les communes de plus de 3.500 habitants, les départements et les régions - disparaît également. Est enfin supprimée l'obligation d'insérer dans une publication locale

diffusée dans la commune les actes relatifs aux interventions économiques, et en particulier aux délégations de service public.

Autre grand apport de la réforme : la publication dématérialisée des actes des collectivités - qui jusque-là n'était "autorisée qu'à titre facultatif et complémentaire" - fait un bond en avant. En effet, elle devient la règle pour les communes de 3.500 habitants et plus, ainsi que pour les départements et les régions. Cela signifie que l'obligation d'affichage ou de publication sur papier des actes est supprimée pour ces collectivités.

Les communes de moins de 3.500 habitants, les syndicats de communes et les syndicats mixtes "fermés" (composés de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale - EPCI - ou uniquement d'EPCI), se verront cependant appliquer des règles différentes, parce qu'ils disposent de moyens humains et techniques plus modestes : ils pourront décider du mode de publicité de leurs actes, en choisissant soit l'affichage, soit la publication sur papier, soit la publication sous forme électronique.

### Documents d'urbanisme

On notera aussi que sur demande adressée à la collectivité - quelle que soit sa taille -, les citoyens pourront se voir communiquer sur papier les actes qu'ils souhaitent consulter. Les citoyens ne disposant pas d'internet ou ne maîtrisant pas les outils numériques ne seront ainsi pas exclus du droit de prendre connaissance des décisions locales.

La réforme réserve un sort particulier à la publicité des documents d'urbanisme des communes et de leurs groupements compétents. Ainsi, à partir du 1er janvier 2023, les schémas de cohérence territoriale (Scot), les plans locaux d'urbanisme (PLU) et les délibérations qui les approuvent, seront publiés sur le portail national de l'urbanisme. Cette publication conditionnera, avec leur transmission au préfet, le caractère exécutoire de ces documents.

Le décret qui a été publié le même jour que l'ordonnance précise les modalités de mise en œuvre de la réforme. En particulier, il détaille les modalités de tenue du registre des communes en vue d'assurer la conservation des actes et fixe les conditions dans lesquelles devra être assurée la publication des actes sous format électronique pour les communes, les départements et les régions.

### Déploiement le 1er juillet prochain

A l'exception des mesures concernant la publication des documents d'urbanisme, **la réforme entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022** : ce délai doit permettre aux collectivités territoriales et à leurs groupements "de s'approprier cette réforme et d'en préparer le déploiement", a estimé la ministre de la Cohésion des territoires à l'issue du dernier conseil des ministres. D'ici cette échéance, le gouvernement devra encore préparer un projet de loi de ratification de l'ordonnance. Le texte devra être déposé au Parlement d'ici au 9 janvier prochain.

Lors de l'examen de la réforme, le 9 septembre dernier, les élus membres du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) ont jugé "prématurée" l'entrée en vigueur à la mi-juillet 2022 de l'obligation de dématérialisation des actes pour les communes de 3.500 habitants et plus. Une cinquantaine de ces communes n'auraient en effet pas encore de site internet. Mais les élus ont été surtout critiques sur l'application aux communes des nouvelles obligations concernant la publication des documents d'urbanisme. Emettant "de fortes réserves" sur ces dispositions, ils les ont rejetées. Toutes les autres dispositions ont reçu un avis favorable de leur part.

Références : ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements; décret n° 2021-1311 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements; rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements.

## 12. Création d'une "réserve citoyenne de la cohésion des territoires"

Un décret du 29 septembre 2021 fixe les modalités de mise en œuvre de la "réserve citoyenne de la cohésion des territoires". La création de cette réserve figure dans la loi du 22 juillet 2019 portant création de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT). Il s'agit d'une "réserve thématique" qui s'inscrit dans le périmètre de la réserve civique créée par loi du 27 janvier 2017. Il en existe déjà plusieurs autres : la réserve citoyenne de défense et de sécurité, les réserves communales de sécurité civile, la réserve citoyenne de la police nationale et la réserve citoyenne de l'éducation nationale.

Comme son nom l'indique, cette nouvelle réserve citoyenne vise à favoriser l'implication des habitants dans la mise en œuvre de projets de territoires ou même d'actions soutenues par l'Agence nationale de la cohésion des territoires, indique l'article 11 de la loi de 2019.

La réserve citoyenne pour la cohésion des territoires est constituée "de toute personne ayant les capacités et compétences correspondant aux missions d'intérêt général qui lui sont dévolues", précise le décret. La personne signe un "contrat d'engagement" avec le délégué territorial de l'ANCT, "pour une durée correspondant à celle de la mission du réserviste", renouvelable un an. Le décret précise les clauses contenues dans le contrat d'engagement (organisme d'accueil, mission, lieux d'exercice, organisation du temps d'exercice de la mission, durée du contrat, modalités de suspension et de résiliation).



## RAPPORT ANNUEL DU FIPHFP

### Ensemble pour une fonction publique exemplaire

L'année 2020, marquée par le Covid-19, a été particulièrement difficile pour les personnes vulnérables, notamment celles en situation de handicap.

Pour autant, le Covid-19 n'a pas eu d'impact négatif global sur l'emploi. En 2020, toutes fonctions publiques confondues, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 5,58 %.

Il poursuit sa progression mais reste en-deçà de l'objectif des 6 % fixé par la loi.

La fonction publique territoriale enregistre le taux d'emploi légal le plus élevé avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6,70 % et constitue le seul versant de la fonction publique à atteindre l'objectif des 6 %, contre 5,54 % dans la fonction publique hospitalière et 4,67 % dans la fonction publique de l'État.

Ce rapport présente les dispositifs mis en place pour soutenir l'apprentissage, pour consolider durablement l'égalité des chances, pour renforcer et accélérer l'accessibilité numérique, pour favoriser le bien-être au travail et pour sensibiliser au handicap.

Enfin, il présente l'action du Fonds dans les régions ainsi que les actions locales mises en œuvre en faveur d'une fonction publique plus inclusive.

[Consulter le rapport annuel du FIPHFP](#)



# 2020 EN CHIFFRES



## 5,58 %

taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Taux d'emploi légal : 5,83 %



## 4,67 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



## 5,54 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



## 6,70 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



## 32 229

recrutements réalisés

## 14 026

maintiens dans l'emploi

## 96

### Conventions

engagées avec les employeurs publics

Nombre de primo-convention : 22

Nombre de conventions 1<sup>er</sup> renouvellement : 18

Nombre de conventions 2<sup>e</sup> renouvellement : 22

Nombre de conventions 3<sup>e</sup> renouvellement : 31

Nombre de conventions 4<sup>e</sup> renouvellement : 2

Nombre de conventions 5<sup>e</sup> renouvellement : 1

## 261 318

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020 (contre 258 499 en 2019)

## 105,99

millions d'€

de contributions émises

## 94,88

millions d'€

d'interventions financées

## 5,97

millions d'€

versés en faveur de l'apprentissage

(NDLR : dont le bénéficiaire est un BOE apprenti)