



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DÉCRET D'APPLICATION

Loi de transformation de la fonction publique

Détachement d'office en cas d'externalisation des missions Le dispositif réglementaire

STATUT AU QUOTIDIEN

La réforme du dispositif des congés bonifiés

Prise en charge des frais de déplacements temporaires des agents territoriaux Les dernières évolutions réglementaires

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel : précisions sur les modalités de réintégration dans un emploi du grade

● **n° 10 - octobre 2020**



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2020

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

Sommaire

n° 10 › octobre 2020

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Détachement d'office en cas d'externalisation des missions : le dispositif réglementaire
- 8 La réforme du dispositif des congés bonifiés
- 12 Prise en charge des frais de déplacements temporaires des agents territoriaux : les dernières évolutions réglementaires

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 16 Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel : précisions sur les modalités de réintégration dans un emploi du grade

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 23 Covid-19
- 27 Réforme de la fonction publique

29 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

41 À LIRE ÉGALEMENT

**VOTRE
AVIS
NOUS
INTERESSE !**

Pour participer à notre enquête

Scannez ce QR code



Cette enquête vous permettra
de donner votre avis sur les **IAJ**,
et ne vous prendra que 2 minutes.

*En vous remerciant
de votre participation.*

Connectez-vous à
<https://sgmap.sphinxdeclic.com/d/s/rz0za1>

STATUT AU QUOTIDIEN

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Détachement d'office en cas d'externalisation des missions

Le dispositif réglementaire

Un décret du 11 juin 2020 fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité de l'administration qui les emploie est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

L'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires, issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ⁽¹⁾, autorise le détachement d'office de fonctionnaires dont l'activité exercée au sein de l'administration est transférée à une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC). L'objectif poursuivi par le législateur est de favoriser, dans les trois versants de la fonction publique, la réussite de l'opération d'externalisation de missions en

permettant aux fonctionnaires dont les missions ont été déléguées de poursuivre leur activité sous un autre statut au sein d'une nouvelle entité de droit public ou de droit privé.

On rappellera qu'un dispositif similaire est déjà applicable aux agents contractuels de droit public, en vertu de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, dans l'hypothèse où une activité prise en charge par l'administration est externalisée vers une entité de droit privé ou de droit public gérant un SPIC. Les agents contractuels sont transférés d'office vers l'organisme d'accueil, lequel est tenu de leur proposer un contrat de travail de droit privé reprenant les clauses substantielles du contrat de droit public dont ils étaient titulaires.

¹ Cette loi a été présentée dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019.

Pour les fonctionnaires, par dérogation au principe général selon lequel un détachement ne peut avoir lieu qu'à la demande de l'agent, la loi statutaire ouvre désormais la possibilité d'un détachement d'office, dans le cadre d'un transfert d'activité, auprès de l'organisme bénéficiaire de ce transfert pendant la durée du contrat liant à la personne morale de droit public. Le fonctionnaire est détaché sur un contrat à durée indéterminée conclu avec l'organisme d'accueil, assorti d'une rémunération au moins égale à celle antérieurement perçue au sein de sa collectivité ou de son établissement d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée aux salariés de l'organisme d'accueil exerçant les mêmes fonctions. Au terme du contrat liant la collectivité ou l'établissement à l'organisme d'accueil, le fonctionnaire peut demander, soit sa radiation des cadres de la fonction publique s'il souhaite poursuivre son contrat de travail, soit son licenciement par l'organisme d'accueil et sa réintégration de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

Le décret n°2020-714 du 11 juin 2020 fixe les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans les trois versants de la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale, il introduit dans le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (2) un chapitre V consacré au détachement d'office (articles 15 à 15-6). Parallèlement, ce cas de détachement est ajouté à ceux énoncés par l'article 2 du décret. Le texte entre en vigueur le 14 juin 2020 (lendemain de sa publication).

2 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

3 Se reporter notamment à l'étude d'impact de la loi du 6 août 2019, page 287.

4 Décision n°2019-790DC du 1^{er} août 2019.

LA PROCÉDURE DU DÉTACHEMENT D'OFFICE

Au préalable, il importe d'indiquer que le recours à la procédure du détachement d'office par les collectivités territoriales en cas d'externalisation de certaines de leurs missions n'est qu'une faculté laissée à l'appréciation de l'employeur public (3). L'administration peut ainsi librement décider de recourir ou non à cette voie de mobilité forcée et, le cas échéant, procéder à un redéploiement des fonctionnaires dont les missions sont transférées, notamment par des mesures de mutation interne dans d'autres services de la collectivité.

Au surplus, comme l'a relevé le Conseil constitutionnel, le détachement d'office ne « *peut intervenir que si l'organisme d'accueil l'a accepté dans le cadre du contrat qui le lie à la personne publique dont l'activité lui a été transférée. Ce faisant, cet organisme consent bien à l'établissement d'un contrat de travail avec l'agent détaché* » (4).

Trois mois au moins avant la date de son détachement initial, le fonctionnaire est informé par sa collectivité d'origine de ses conditions d'emploi et de sa rémunération au sein de l'organisme d'accueil. Au moins huit jours avant la date du détachement, l'employeur local lui transmet la proposition de contrat de travail à durée indéterminée organisant sa relation de travail avec la structure d'accueil. Le projet de contrat ne peut pas comporter de période d'essai, celle-ci étant réputée accomplie. Toutefois, le texte ne précise pas quel est le régime applicable en cas de désaccord du fonctionnaire sur les clauses du contrat de travail proposé.

Parallèlement, l'employeur local procède à un contrôle de conformité du changement d'activité au regard des obligations déontologiques des fonctionnaires. Avant de prononcer

le détachement, il doit s'assurer de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des trois dernières années. En cas de doute sérieux sur cette compatibilité, il saisit le référent déontologue pour avis, ou le cas échéant, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), dans les conditions prévues par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. Cette saisine intervient à la diligence de l'autorité hiérarchique sans qu'une demande préalable de l'agent soit nécessaire.

Aux termes de l'article 15 du décret, le fonctionnaire est placé en détachement par arrêté de l'autorité territoriale pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil. Prononcée d'office, la décision n'est donc pas subordonnée à son accord. Le décret ne précise pas dans quelles conditions intervient la signature du contrat de travail entre le fonctionnaire et l'organisme d'accueil.

S'agissant des fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un service dont l'activité est externalisée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le champ du transfert d'activité, le décret précise qu'en cas de suppression de leur emploi par l'organe délibérant ils bénéficient des garanties statutaires prévues par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 (reclassement, maintien en surnombre pendant un an, le cas échéant prise en charge par l'instance de gestion).

LA SITUATION DU FONCTIONNAIRE DÉTACHÉ

La rémunération

Dans le cadre de son contrat de travail à durée indéterminée, le fonctionnaire détaché d'office bénéficie de la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

– soit à celle qui lui a été antérieurement versée au cours des 12 derniers mois précédant la date de son détachement. Pour le calcul de cette rémunération, ne sont pas pris en compte : les remboursements de frais, les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail, les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la prime d'affectation ou à la mobilité géographique et les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

– soit, à celle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait selon les conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

L'entretien professionnel

Conformément à l'article 13 du décret du 13 janvier 1986 (auquel renvoie l'article 15), le fonctionnaire bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme d'accueil. Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis à l'intéressé, qui peut le cas échéant y formuler ses observations, et à la collectivité d'origine.

L'ancienneté

Les services accomplis par le fonctionnaire détaché auprès de l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois d'origine. Comme tout fonctionnaire placé en détachement, selon le principe de la double carrière, il continue de bénéficier dans son cadre d'emplois d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite. Ces services sont donc pris en compte au titre de l'ancienneté, notamment pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

ARTICLE 15 DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983

« I. – Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

II. – Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.

III. – Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2.

IV. – En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office. En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

V. – Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque le fonctionnaire détaché en application du présent article et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

VI. – À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée au V.

VII. – En dehors des cas où ils sont mis à disposition, les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être détachés d'office dans les conditions prévues au présent article auprès de cette personne morale de droit privé. Le présent VII ne s'applique pas aux fonctionnaires mentionnés à l'article L. 131-12 du code du sport.

VIII. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. »

LE RENOUVELLEMENT DU DÉTACHEMENT

En cas de renouvellement du contrat liant la collectivité ou l'établissement à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office par arrêté de l'autorité territoriale pour la durée du nouveau contrat passé avec l'entité en charge de l'activité transférée. Le fonctionnaire est informé de ce renouvellement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat.

Si la collectivité passe un nouveau contrat avec un autre organisme, elle informe l'agent de son détachement au sein de la nouvelle structure d'accueil au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent. L'organisme de détachement est tenu d'établir un nouveau contrat de travail à durée indéterminée reprenant les clauses substantielles du contrat antérieur, notamment celles relatives à la rémunération.

LA FIN DU DÉTACHEMENT

Les articles 15-5 et 15-6 du décret distinguent plusieurs hypothèses dans lesquelles la mobilité contrainte du fonctionnaire peut prendre fin.

La fin du détachement à l'initiative du fonctionnaire

Le détachement peut, sur demande du fonctionnaire, prendre fin pour les motifs suivants :

- le bénéfice d'un autre détachement dans les conditions prévues par l'article 2 du décret du 13 janvier 1986, d'une mise en disponibilité ou d'un congé parental ;
- l'affectation sur un emploi vacant dans une administration de l'un des trois versants de la fonction publique. L'organisme d'accueil doit être informé un mois minimum avant le départ de l'agent ;

MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE RADIATION DES CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE



Articles 15-5 (3°) et 15-6, décret du 13 janvier 1986

L'indemnité de départ est égale à 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue par le fonctionnaire au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration. Le montant de l'indemnité est limité à 24 fois le douzième de sa rémunération brute annuelle, soit l'équivalent de deux années de rémunération.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte dans le calcul de la rémunération brute annuelle :

- les remboursements de frais,
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- l'indemnité de résidence à l'étranger,
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation ou à la mobilité géographique,
- les indemnités d'enseignement ou de jury,
- les indemnités non directement liées à l'emploi occupé.

– la radiation des cadres de la fonction publique. Sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, l'agent bénéficie d'une indemnité de départ spécifique versée par la collectivité d'origine, en une seule fois. Cette indemnité est fixée selon les modalités figurant dans l'encadré ci-dessus ;

– la rupture du contrat de travail, soit à l'initiative du fonctionnaire, soit d'un commun accord avec l'organisme d'accueil, à son contrat de travail en dehors des cas où il est placé dans l'une des positions statutaires précitées (détachement, disponibilité ou congé parental). Il est alors réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 16 janvier 1984.

Le licenciement par l'organisme d'accueil

La fin du détachement peut résulter d'un licenciement par l'organisme d'accueil prononcé après information de l'administration d'origine trois mois avant sa date d'effet. La rupture

du contrat ne donne pas lieu à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail. Le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions fixées par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

La fin du détachement au terme du contrat

Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire peut opter pour :

- sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précité,
- ou son placement dans une autre position statutaire conforme à son statut,
- ou la poursuite de son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil et sa radiation des cadres de la

fonction publique. Dans ce cas, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à la retraite, il perçoit une indemnité de départ (voir encadré page précédente).

Le fonctionnaire qui n'a pas exprimé de choix avant le terme de son contrat est réputé avoir opté pour la réintégration dans son cadre d'emplois. ●

**LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE**

**VOIR CLAIR
DANS L'ÉVOLUTION
DU STATUT**



www.cig929394.fr/publications

iaj Les informations administratives

CIG petite couronne

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'essentiel de la jurisprudence

applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.

➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- ✓ Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »
- ✓ En vente également à l'unité

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

<https://www.vie-publique.fr/publications>

La réforme du dispositif des congés bonifiés

Le décret du 2 juillet 2020 actualise le régime des congés bonifiés sur la base du principe de congés plus fréquents mais d'une durée moins longue. Cette réforme entre en vigueur au 5 juillet 2020. Toutefois, un droit d'option entre l'application des règles anciennes et celle des règles nouvelles est ouvert aux fonctionnaires pouvant, à cette date, bénéficier du régime des congés bonifiés

Dans les trois versants de la fonction publique, les congés bonifiés sont accordés aux fonctionnaires ultramarins exerçant leurs fonctions en métropole (et dans la fonction publique de l'État aux agents originaires de métropole en poste dans une collectivité d'outre-mer) ayant conservé le centre de leurs intérêts matériels et moraux dans leur territoire d'origine. Ce congé particulier leur permet ainsi d'effectuer périodiquement un séjour sur ce territoire et de conserver le contact avec leurs familles. Jusqu'à présent, il ouvrait droit à une bonification de trente jours consécutifs, auxquels s'ajoutaient les congés annuels de droit commun (cinq semaines, soit trente-cinq jours). Les bénéficiaires pouvaient ainsi s'absenter du service jusqu'à soixante-cinq jours d'affilée, tous les trois ans. Ces congés sont assortis d'une prise en charge des frais pour un voyage aller et retour et d'une indemnité supplémentaire dite « *de cherté de vie* » pendant la durée du séjour ⁽¹⁾.

Le régime des congés bonifiés des fonctionnaires territoriaux, prévu par l'article 57 (1^o, alinéa 2) de la loi du 26 janvier 1984, est aligné sur celui institué dans la fonction publique de l'État. Le décret n°88-168 du 15 février 1988, pris pour son application, renvoie ainsi au dispositif fixé par le décret n°78-399 du 20 mars 1978 organisant la mise en œuvre des congés bonifiés pour les agents de l'État, sous réserve de dispositions spécifiques.

Dans un discours du 28 juin 2018, le président de la République avait annoncé une réforme du dispositif à compter de 2020 sur la base d'un principe : des congés plus fréquents mais pour une durée moins longue ⁽²⁾. Cette réforme visait alors à prendre en considération les évolutions de la société en matière de congé (séjours de vacances plus courts et plus fréquents) et des mutations des moyens de transport. En revanche, le critère du centre des intérêts matériels et moraux, notion dont l'application

¹ Un dossier a été consacré aux congés bonifiés dans le numéro des *IAJ* de janvier 2017.

² Discours du Président de la République le 28 juin 2018 lors de la restitution des assises des outre-mer.

dépasse le strict cadre des congés bonifiés, ne devait pas être modifié ⁽³⁾. Comme l'a indiqué la Direction générale des collectivités locales (DGCL) devant le Conseil national d'évaluation des normes lors de l'examen du projet de décret, le nouveau dispositif doit permettre un rapprochement progressif entre le régime du congé ordinaire et celui des congés bonifiés. Selon les représentants des employeurs locaux, il devrait limiter l'impact de ces congés sur le bon fonctionnement des services publics et faciliter le recrutement de personnes d'origine ultramarine ⁽⁴⁾.

Le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 traduit cette réforme dans le dispositif réglementaire, en permettant le départ en congé bonifié tous les deux ans et en supprimant la bonification des jours de congé. Il modifie et actualise notamment les dispositions des textes suivants :

- le décret n°78-399 du 20 mars 1978 qui est désormais relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'État et aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée
- le décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Les nouvelles règles entrent en vigueur à compter du 5 juillet 2020. Un dispositif transitoire est toutefois prévu.

³ Question écrite (S) n°09766 du 4 avril 2019.

⁴ Avis du Conseil national d'évaluation des normes n°19-12-12-02136 du 12 décembre 2019.

⁵ L'article 3 du décret du 20 mars 1978 est abrogé.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Jusqu'à présent, les congés bonifiés pouvaient être accordés aux fonctionnaires originaires des départements d'outre-mer exerçant leurs fonctions en France métropolitaine, dont le lieu de résidence habituelle était situé dans la collectivité d'outre-mer d'origine. Le lieu de résidence habituelle était défini par l'article 3 du décret du 20 mars 1978 comme le département où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'agent.

Le nouveau dispositif réglementaire ne mentionne plus que le fonctionnaire doit être originaire de l'un des territoires concernés et ne fait plus référence à la notion de lieu de résidence habituelle ⁽⁵⁾. L'éligibilité aux congés bonifiés des fonctionnaires originaires de ces territoires repose désormais sur le seul critère du centre des intérêts moraux et matériels. Ainsi, selon l'article 1^{er} du décret du 15 février 1988 le congé est ouvert aux fonctionnaires territoriaux exerçant en métropole dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon dans les conditions définies pour les fonctionnaires de l'État par les articles 2 à 11 du décret du 20 mars 1978.

Dans la fonction publique territoriale, le congé demeure uniquement accessible aux fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels demeurent exclus du dispositif. À l'État, en revanche, le texte permet désormais aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée de bénéficier des congés bonifiés.

Ce principe reste inapplicable aux agents contractuels territoriaux puisqu'aux termes de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 le second alinéa

du 1° de l'article 57 de la loi ne fait pas partie des dispositions statutaires dont ils peuvent se prévaloir.

DURÉE ET PÉRIODICITÉ DU CONGÉ BONIFIÉ

Dorénavant, conformément au principe énoncé par le président de la République, la durée prévue du congé dans la collectivité d'outre-mer où se situe le centre des intérêts moraux et matériels du fonctionnaire ne peut pas excéder trente-et-un jours consécutifs ⁽⁶⁾. Le principe d'une bonification de trente jours de congé consécutifs s'ajoutant aux congés annuels qui doivent être pris d'affilée est supprimé. En revanche, la durée minimale de service ininterrompue exigée pour avoir droit au congé est abaissée à 24 mois, au lieu de 36 mois précédemment. La durée du congé bonifié est prise en considération dans le décompte. Par transposition du principe antérieurement énoncé par la circulaire du 16 août 1978 ⁽⁷⁾, un agent peut donc prétendre à un congé à compter du 1^{er} jour du 24^e mois de service ininterrompu.

S'agissant des personnels des établissements d'enseignement et des centres de formation, la période de congé bonifié doit être incluse dans celle des vacances scolaires. Ils peuvent ainsi bénéficier du congé à l'occasion de n'importe quelle période de vacances scolaires et non plus, comme l'imposait l'ancien article 8 du décret du 20 mars 1978, dans celle de grandes vacances.

⁶ Article 6 du décret du 20 mars 1978.

⁷ Circulaire ministérielle du 16 août 1978 concernant l'application du décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'État.

Dans le prolongement, la dérogation prévue par l'article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux qui autorisait les fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié à être absent du service plus de 31 jours consécutifs est supprimée.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE VOYAGE

Le fonctionnaire territorial peut bénéficier de la prise en charge par la collectivité ou l'établissement dont il relève des frais afférents à un voyage de congé bonifié. Les frais pris en charge sont limités à un seul voyage comportant un aller et retour entre la collectivité de métropole où il exerce ses fonctions et la collectivité d'outre-mer où se situe le centre de ses intérêts moraux et matériels.

Jusqu'à présent, le régime de prise en charge était fixé par renvoi à la réglementation relative aux frais de déplacement des fonctionnaires de l'État dans les départements d'outre-mer. Dorénavant, il est prévu par l'article 5 du décret du 20 mars 1978, complété par un arrêté du 2 juillet 2020 (8).

Outre ses frais personnels, l'agent a droit à la prise en charge intégrale des frais de transport de chaque enfant dont il assure la charge effective et permanente au sens de la législation sur les prestations familiales (art. L. 513-1 et R. 512-2 du code de la sécurité sociale). Pour rappel, la prise en charge à ce titre s'applique à tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans), puis au-delà jusqu'à

l'âge de 20 ans lorsque l'éventuelle rémunération mensuelle qu'il perçoit n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), multiplié par 169.

Les frais relatifs au transport de son conjoint, concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS) peuvent aussi être intégralement pris en charge, sous réserve que les revenus de l'intéressé n'excèdent pas 18 552 euros bruts par an. Ce montant, fixé par l'arrêté du 2 juillet 2020, est apprécié au regard du revenu fiscal de référence de l'année civile précédant l'ouverture du droit à congé de l'agent bénéficiaire, tel qu'il figure sur l'avis d'imposition délivré par l'administration fiscale.

Par ailleurs, l'assimilation à une même collectivité de la Martinique et de la Guadeloupe (9) est étendue aux îles de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy, lesquelles faisaient antérieurement partie du département

de la Guadeloupe. Un fonctionnaire dont l'arrivée s'effectue par exemple à la Guadeloupe et l'embarquement pour le retour à Saint-Martin, bénéficie ainsi de la même prise en charge.

À compter de l'ouverture de son droit à congé bonifié, le fonctionnaire peut bénéficier de la prise en charge des frais de transport dans un délai de 12 mois, sous réserve des nécessités de service.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les nouvelles règles d'accès au congé bonifié entrent en vigueur à compter du 5 juillet 2020. À titre transitoire, les fonctionnaires territoriaux qui, à cette date, exercent en métropole et dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé dans un département d'outre-mer (10), peuvent opter :

– soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les

ARTICLE 26 DU DÉCRET N° 2020-851 DU 2 JUILLET 2020 PORTANT RÉFORME DES CONGÉS BONIFIÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

À titre transitoire, les magistrats, les fonctionnaires civils de l'État, les fonctionnaires territoriaux et les fonctionnaires hospitaliers qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, remplissent les conditions fixées respectivement à l'article 1^{er} du décret du 20 mars 1978 mentionné ci-dessus, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, au deuxième alinéa du 1^{er} de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou au deuxième alinéa du 1^{er} de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée peuvent opter :

1^o Soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions fixées par les textes réglementaires modifiés par le présent décret, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, et utilisé dans un délai de douze mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié ;

2^o Soit pour l'application immédiate des conditions fixées par ces textes réglementaires dans leur rédaction issue du présent décret.

8 Arrêté du 2 juillet 2020 fixant le plafond prévu par l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'État et aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée.

9 Art. 2 du décret du 20 mars 1978.

10 En Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-

Pierre-et-Miquelon (art. 57 1^o, alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 et art. 1^{er} du décret n°88-168 du 15 février 1988).

conditions fixées par la réglementation antérieure au décret modificatif du 2 juillet 2020, et utiliser ce congé dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé ;

– soit pour l'application immédiate des nouvelles conditions réglementaires. ●

DROIT D'OPTION AU TITRE DU DISPOSITIF TRANSITOIRE



Art. 26, décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020

FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX CONCERNÉS PAR LE DROIT D'OPTION



Art. 57, 1° alinéa 2, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Art. 1^{er}, décret n° 88-168 du 15 février 1988

Fonctionnaires d'origine ultramarine qui, au 5 juillet 2020 :

→ exercent en métropole

→ et ont le centre des intérêts moraux et matériels en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon

OPTION 1

Bénéficier d'un dernier congé bonifié d'une durée maximale de **65 jours** consécutifs après **36 mois de services ininterrompus**

→ Utiliser ce dernier congé bonifié dans un délai de 12 mois après l'ouverture du droit

OPTION 2

Bénéficier d'un congé bonifié d'une durée maximale de **31 jours** consécutifs après **24 mois de services ininterrompus**

Prise en charge des frais de déplacements temporaires des agents territoriaux

Les dernières évolutions réglementaires

Le décret n°2020-689 du 4 juin 2020 procède à une actualisation du régime de prise en charge des frais de déplacements temporaires applicable aux agents territoriaux. Ce décret est entré en vigueur le 7 juin 2020.

Dans la fonction publique territoriale, les agents publics bénéficient, dans certaines conditions, du remboursement des frais qu'ils engagent à l'occasion de leurs déplacements temporaires (mission, tournée, intérim, stage). Outre le règlement des frais de transport, cette prise en charge se traduit par le versement, selon le cas, d'indemnités de stage ou d'indemnités de mission, qui correspondent aux frais de repas et d'hébergement acquittés par l'agent.

Les modalités de règlement des frais occasionnés par ces déplacements sont définies, sous réserve des dispo-

sitions du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001⁽¹⁾, par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006⁽²⁾ qui régit celles applicables aux agents de l'État.

Une rénovation du cadre réglementaire de la prise en charge de ces frais a récemment été conduite dans la fonction publique de l'État (FPE) procédant notamment à une revalorisation des taux d'indemnisation⁽³⁾. Le décret n°2020-689 du 4 juin 2020 est intervenu pour permettre les adaptations nécessaires au bénéfice des agents territoriaux.

Il vise en outre à permettre de déroger au mode de remboursement

¹ Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991.

² Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

³ Décret n°2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Voir aussi le dossier relatif à l'actualisation du dispositif de prise en charge des frais de déplacement temporaire dans le numéro d'avril 2019 des IAJ.

forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux pour mettre en place, par délibération, un remboursement aux frais réels.

ÉVOLUTION DE LA DÉFINITION DU STAGE

La définition du stage au sens des frais de déplacement évolue.

L'agent public est désormais considéré en stage lorsqu'il se déplace pour suivre une action de formation statutaire ; sont ainsi désignées les formations d'intégration et de professionnalisation, définies par les statuts particuliers. Concernant plus particulièrement les formations de professionnalisation, il s'agit de :

- la formation de professionnalisation au premier emploi ;
- la formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- et la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Entrent également dans le champ de la définition du stage, et ouvrent donc droit à indemnisation, les actions de « *formation continue* » suivantes :

- la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent,
- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Cette évolution de la définition du stage se traduit par l'actualisation des renvois de l'article 7 du décret du 19 juillet 2001 à l'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux (4). Ces renvois n'avaient en effet pas été actualisés à la suite de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle de 2007 (5).

CHAMP D'APPLICATION DES INDEMNITÉS DE MISSION ET DE STAGE EN CAS DE FORMATION

Le champ d'application de l'indemnité de mission et de l'indemnité de stage a également été modifié.

Les actions de formation, cycles de formation et stages qui ouvrent dorénavant droit à une indemnité de stage sont :

- la formation d'intégration ;
- la formation de perfectionnement.

Les actions de formation qui permettent aux agents publics de bénéficier d'une indemnité de mission sont quant à elles les suivantes :

- les formations de professionnalisation (au premier emploi, tout au long de la carrière et pour l'accès à un poste à responsabilité) ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

La préparation aux concours et examens ainsi que la formation personnelle n'ont pas été intégrées au champ d'application de ces indemnités.

Pour mémoire, l'article 7 du décret du 19 juillet 2001 précise que les indemnités de mission sont réduites d'un pourcentage fixé par délibération de la collectivité ou de l'établissement

lorsque l'agent a la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou d'être hébergé dans une structure dépendant de l'administration.

De plus, les indemnités de mission et de stage ne sont pas versées aux agents qui effectuent un stage dans un établissement ou un centre de formation, et qui bénéficient, à ce titre, d'un régime indemnitaire particulier, comme c'est le cas lorsqu'ils sont accueillis en formation par le CNFPT.

ÉVOLUTION DES MODALITÉS D'INDEMNISATION DES MISSIONS

Dans le cadre du versement de l'indemnité de mission, le dispositif réglementaire prévu permet aux employeurs territoriaux :

- soit d'appliquer des taux forfaitaires de remboursement ;
- soit de déroger par délibération, dans certaines conditions, à ces taux.

Pour rappel, l'assemblée délibérante peut fixer des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission et de stage, pour une durée limitée, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières (6).

On rappellera aussi qu'en dehors des cas où l'agent public suit certaines actions de formation (voir ci-dessus), il peut bénéficier d'indemnités de mission lorsqu'il se déplace hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale pour les besoins du service à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim. Ces indemnités ouvrent droit, cumulativement ou séparément, selon les cas, au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas, au remboursement forfaitaire des frais et taxes d'hébergement et, pour l'étranger et l'outre-mer, des frais divers directement

4 Loi n°84-594 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

5 Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

6 Art. 7-1, décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

liés au déplacement temporaire de l'agent (7).

Les modalités de prise en charge des frais supplémentaires de repas

Auparavant, seul un remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas était prévu. Le Conseil national des normes avait toutefois recommandé de « *laisser aux collectivités territoriales et à leurs groupements la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite d'un plafond équivalent au montant du forfait (...) défini par l'arrêté du 3 juillet 2006 (8) ».*

Une dérogation au remboursement forfaitaire est désormais prévue pour les frais supplémentaires de repas. L'organe délibérant de la collectivité ou le conseil d'administration de l'éta-

blissement a en effet la possibilité de délibérer pour prévoir la prise en charge des frais supplémentaires de repas effectivement engagés par l'agent. Dans le souci du respect du principe de parité, le remboursement correspondant aux frais réels intervient toutefois dans la limite du plafond équivalent au montant du forfait (voir page suivante) (9)(10). Ce montant a d'ailleurs fait l'objet d'une revalorisation à compter du 1^{er} janvier 2020.

Cette prise en charge interviendra sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur.

Les modalités de prise en charge des frais d'hébergement

S'agissant des frais et taxes d'hébergement, on indiquera qu'ils comprennent la nuitée, les taxes de séjour ainsi que les frais relatifs au petit-déjeuner (11).

Auparavant, l'article 7-1 du décret du 19 juillet 2001 distinguait les moda-

lités de remboursement de ces frais pour les déplacements temporaires des agents territoriaux en métropole et celles applicables pour ce type de déplacements en outre-mer ; elles sont désormais unifiées. Les assemblées délibérantes des collectivités et les conseils d'administration des établissements publics sont donc dorénavant compétents pour fixer le barème des taux de remboursement forfaitaires des frais et taxes d'hébergement en métropole et en outre-mer, dans la limite du taux fixé par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006 (12) (voir pour rappel le tableau page suivante).

CONDITIONS D'OCTROI DES AVANCES

L'employeur territorial peut consentir des avances sur le paiement des frais et des taxes d'hébergement ainsi que des frais supplémentaires de repas aux agents publics, à leur demande.

INDEMNITÉS DE STAGE							
MOTIF DU DÉPLACEMENT TEMPORAIRE							
Formation d'intégration / Formation de perfectionnement							
TAUX DE BASE DES INDEMNITÉS ⁽¹⁾							
FRANCE MÉTROPOLITAINE	OUTRE-MER						
	Martinique / Guadeloupe	Guyane	La Réunion / Mayotte	Saint-Pierre- et-Miquelon	Nouvelle- Calédonie	Wallis et Futuna	Polynésie française
9,40 €	9,50 €	11,40 €	13 €	12 €	15,40 € (1838 francs CFP)	14,70 € (1754 francs CFP)	15,70 € (1874 francs CFP)

(1) Le montant des indemnités journalières varie selon les conditions de logement et de nourriture du stagiaire, telles que fixées par l'article 2 de l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3-1 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

7 Art. 7-1 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

8 Délibération n°2017-12-13-0005 du 13 décembre 2017 du Conseil national d'évaluation des normes.

9 Question écrite n°8735 de M^{me} Agnès Canayer, J.O. (S) du 8 août 2019.

10 Art. 7-2, décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

11 Les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, outils de la GRH, DGAFP, édition 2019.

12 Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

INDEMNITÉS DE MISSION					
MOTIF DU DÉPLACEMENT TEMPORAIRE					
Mission / Tournée / Intérim / Formations de professionnalisation / Action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française					
TAUX FORFAITAIRES					
	FRANCE MÉTROPOLITAINE			OUTRE-MER	
	Taux de base	Grandes villes ⁽¹⁾ / Communes de la métropole du Grand Paris ⁽²⁾	Commune de Paris	Martinique / Guadeloupe / Guyane / La Réunion / Mayotte / Saint-Barthélemy / Saint-Pierre-et-Miquelon / Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie / Wallis et Futuna / Polynésie française
Hébergement ⁽³⁾	70 €	90 €	110 €	70 €	90 € (10 740 francs CFP)
Repas		17,50 €		17,50 €	21 € (2 506 francs CFP)
(1) Sont considérées comme grandes villes les communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200 000 habitants. (2) Les communes de la métropole du Grand Paris sont les communes reprises à l'article 1^{er} du décret n°2015-1212 du 30 septembre 2015 constatant le périmètre fixant le siège et désignant le comptable public de la métropole du Grand Paris, à l'exception de la commune de Paris. (3) Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.					

L'octroi de ces avances ne peut toutefois intervenir que lorsqu'il est impossible de recourir aux prestations en nature prévues par un contrat ou une convention conclu directement par son employeur avec des établissements d'hôtellerie ou de restauration dans le cadre de l'organisation des déplacements⁽¹³⁾.

Le montant de ces avances fait l'objet d'un précompte sur l'ordonnance ou le mandat de paiement émis à la fin du déplacement à l'appui duquel doivent être produits les états de frais.

* *

En dehors du champ spécifique des déplacements temporaires des agents publics, le pouvoir réglementaire doit intervenir pour l'application dans

la fonction publique territoriale du « *forfait mobilités durables* » qui permettra, comme c'est déjà le cas dans la FPE, le remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre des déplacements des agents entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage.

Par ailleurs, pour les agents exerçant des fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, un arrêté devrait procéder à une revalorisation du montant maximal annuel de l'indemnité forfaitaire à hauteur de 615 euros (contre 210 euros actuellement). Cette revalorisation vise à

permettre une réelle compensation des dépenses engagées par ces agents dans l'exercice de leurs fonctions dans un contexte de développement des communes nouvelles et d'extension géographique de ces déplacements. ●

¹³ Art. 5, décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel

Précisions sur les modalités de réintégration dans un emploi du grade

La réintégration d'un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine doit s'effectuer en prenant en compte, sous réserve des nécessités du service, les emplois vacants à la date à laquelle cette collectivité ou cet établissement informe son organe délibérant ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement. Dans le cas où le fonctionnaire est détaché sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité ou de son établissement d'origine, cette dernière ou ce dernier doit prendre en compte les emplois vacants à la date où elle/il est informé de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Conseil d'État, 8 juillet 2020
req. n°423759



(Extraits de l'arrêt)

Considérant ce qui suit :

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. A., ingénieur territorial, recruté par la commune de Fresnes le 1^{er} décembre 2006, a été détaché sur l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques de la commune pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} juillet 2008. Par un arrêté du 30 juin 2010, le maire de Fresnes a mis fin à son détachement à compter du 31 août 2010 et a prononcé sa réintégration dans le grade d'ingénieur territorial à compter du 1^{er} septembre 2010. M. A. a saisi le tribunal administratif de Melun d'une demande tendant notamment à la condamnation de la commune de Fresnes à lui verser les sommes de 154 137 euros, 10 000 euros et 15 000 euros en réparation des préjudices financiers, de carrière et moral et des troubles dans ses conditions d'existence résultant des illégalités fautive commises selon lui par la commune du fait de sa non réintégration dans un emploi d'ingénieur à temps plein. Par un jugement du 18 avril 2017, le tribunal administratif de Melun, après avoir donné acte à

M. A. de son désistement de ses conclusions tendant à la réparation, à hauteur de 15 000 euros, du préjudice moral et des troubles dans ses conditions d'existence, a rejeté le surplus des conclusions de sa demande indemnitaire. Celui-ci se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 28 juin 2018 par lequel la cour administrative d'appel a rejeté l'appel qu'il a formé contre ce jugement en tant qu'il a rejeté ses conclusions tendant à la réparation d'un préjudice financier et d'un préjudice de carrière.

Les conclusions de M. A., enregistrées sous deux numéros distincts, constituent un pourvoi unique, sur lequel il y a lieu de statuer par une seule décision.

Aux termes de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable au litige : « *Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98. / Ces dispositions s'appliquent aux emplois : / (...) de directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants (...). / (...) La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante* ». Aux termes de l'article 67 de la même loi, dans sa rédaction applicable au litige : « (...) A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est (...) réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. (...) Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office. / Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues à l'article 97. Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge dans les conditions prévues à l'article 97 soit par le Centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A mentionnés à l'article 45 et les ingénieurs territoriaux en chef, soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine. / Le fonctionnaire détaché qui est remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine avant l'expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin (...)».

Il résulte de ces dispositions que lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel mentionné à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement au sein de laquelle ou duquel il est détaché sur un tel emploi, que cette fin de fonctions intervienne avant le terme normal du détachement ou résulte du non-renouvellement de celui-ci, ce fonctionnaire est en principe réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si sa collectivité ou son établissement d'origine n'est pas en mesure, à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, de le réaffecter sur un tel emploi, le fonctionnaire est en droit, dans les conditions prévues par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, de demander à la collectivité ou à l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel de bénéficier d'un reclassement, d'un congé spécial ou d'une indemnité de licenciement.

Dans le cas où le fonctionnaire territorial est détaché sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il appartient à celle-là ou à celui-ci, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en principe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les emplois vacants à la date à laquelle cette collectivité ou cet établissement informe son organe délibérant, en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement. Dans le cas où le fonctionnaire territorial est détaché sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il appartient à celle-là ou à celui-ci, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en principe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les postes vacants à la date où cette collectivité ou cet établissement est informé de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Il résulte de ce qui précède qu'en jugeant que la commune de Fresnes n'était pas tenue de proposer à M. A. le poste d'ingénieur en urbanisme, déclaré vacant en mai 2010, ni le poste d'ingénieur en risques professionnels, déclaré vacant en juin 2010, au motif qu'ils avaient été pourvus respectivement le 12 juillet 2010 et le 29 juillet 2010 et qu'ils n'étaient plus vacants le 31 août 2010, date de la fin de sa période de détachement, alors qu'il lui appartenait de rechercher si ces postes correspondaient à des emplois vacants à la date à laquelle le conseil municipal avait été informé de la fin du détachement de M. A. ou s'ils étaient devenus vacants ultérieurement, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit. Dès lors, M. A. est fondé, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de son pourvoi, à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque.



RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans une décision du 8 juillet 2020 qui sera mentionnée aux Tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État apporte des précisions sur les modalités de réintégration d'un fonctionnaire lorsqu'il est mis fin à son détachement sur emploi fonctionnel et détermine plus particulièrement, à partir de quel moment des emplois vacants au sein de la collectivité ou de l'établissement public doivent lui être proposés.

Pour rappel, la liste des emplois fonctionnels est fixée de manière limitative par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 ; ces emplois qui correspondent aux emplois de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics se caractérisent par des conditions d'accès et de fin de fonctions spécifiques.

Les fonctionnaires titulaires peuvent accéder à ces emplois par la voie du détachement (1). Les agents contractuels ont par ailleurs accès à certains emplois fonctionnels par le biais du recrutement direct régi par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 et dont le champ d'application a été élargi par l'intervention de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (2).

S'agissant de la fin du détachement dans l'emploi fonctionnel à l'initiative de l'autorité territoriale, celle-ci peut :

- soit se matérialiser par le non-renouvellement du détachement à son issue ;
- soit être décidée à tout moment de celui-ci pour des motifs résultant de l'intérêt du service.

Dans ces deux cas, la perte de confiance peut justifier qu'il soit mis fin au détachement. Le juge administratif a indiqué sur ce point « *qu'en égard à l'importance du rôle des titulaires de*

ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour [le directeur général des services] d'une commune de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions (3) ». Il considère néanmoins que les faits à l'origine de la perte de confiance doivent être précisés dans la décision. L'autorité territoriale ne peut pas se limiter à évoquer une perte de confiance, sans préciser les faits à l'origine de cette décision (4).

Conformément à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, la fin de fonctions à l'initiative de l'employeur se caractérise pour les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel par l'application de garanties particulières et la mise en œuvre de dispositifs leur permettant de poursuivre leur carrière ou de quitter la fonction publique (5). Il ne peut ainsi être mis fin au détachement qu'après l'expiration d'un délai de six mois suivant soit la nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La loi du 6 août 2019 a toutefois introduit la possibilité de conclure un protocole d'accord entre l'autorité territoriale et l'agent pour organiser « *cette période de transition* ». Est également prévue la réalisation obligatoire d'un entretien préalable. La fin de fonctions doit enfin faire l'objet d'une information de l'assemblée délibérante qui va déterminer la date d'effet de la décision de fin de fonctions. Le CNFPT ou le centre de gestion compétent doivent aussi être informés.

Lorsqu'il est mis fin au détachement, l'employeur doit tout d'abord chercher à reclasser le fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade.

1 Article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et 3 du décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

2 Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier dans le numéro des *IAJ* de mai 2020.

3 Conseil d'État, 7 janvier 2004, req. n°250616.

4 Conseil d'État, 27 juin 2005, req. n°266767.

5 *Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale, guide pratique de gestion*, La documentation française.

Si la réintégration n'est pas possible, faute d'emploi vacant, le fonctionnaire concerné dispose d'un droit d'option entre trois situations :

- le reclassement dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 ;
- le bénéfice, de plein droit, du congé spécial (6) ;
- la mise en œuvre d'un licenciement assorti du versement d'une indemnité.

Dans le cas où l'agent opte pour le reclassement, on signalera qu'il est placé en surnombre dans les effectifs de la collectivité de détachement pour une durée maximale d'un an et que tout emploi vacant ou créé correspondant à son grade doit lui être proposé en priorité. S'il n'a pas pu être reclassé à l'issue de cette période, le fonctionnaire est pris en charge par l'instance de gestion compétente.

S'agissant du licenciement, l'indemnité versée est au moins égale à une année de traitement ; elle est déterminée selon l'âge et la durée des services effectifs dans la fonction publique territoriale (7).

En l'espèce, un ingénieur territorial avait été détaché sur l'emploi de directeur des services techniques de sa collectivité pour une durée de cinq ans. L'autorité territoriale a toutefois mis fin à ce détachement avant le terme initialement prévu.

Le tribunal administratif a rejeté les demandes indemnitaires de l'agent visant la réparation de préjudices financiers, de carrière, moral et des troubles dans ses conditions d'existence résultant de sa non-réintégration dans un emploi vacant. Suite au rejet de son appel, l'intéressé a formé un pourvoi en cassation.

Ayant l'occasion de se prononcer sur l'étendue du droit à réintégration du fonctionnaire détaché dans un emploi

fonctionnel de sa collectivité (8), le Conseil d'État procède à une lecture combinée des dispositions des articles 53 et 67 de la loi du 26 janvier 1984 qui régissent respectivement les modalités de réintégration à l'issue du détachement sur emploi fonctionnel et du détachement de droit commun. On relèvera que le juge de cassation avait déjà eu l'occasion d'appliquer cette combinaison textuelle dans le cas où le fonctionnaire avait été détaché dans une autre collectivité, pour clarifier l'obligation de réintégration qui pèse dans cette situation sur la collectivité d'origine (9).

Le Conseil d'État rappelle tout d'abord le principe de la réintégration du fonctionnaire à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade lorsque la fin de fonctions intervient à l'initiative de l'employeur avant le terme normal du détachement ou résulte de son non-renouvellement. Il indique par suite que ce n'est que dans le cas où la collectivité ou l'établissement public est dans l'impossibilité de procéder à cette réintégration « à la date à laquelle la fin de détachement prend effet » que l'intéressé peut demander le bénéfice des dispositions de l'article 53 précité et utiliser le droit d'option lui permettant de choisir entre un reclassement, un congé spécial ou une indemnité de licenciement.

Il détermine ensuite à partir de quel moment les emplois vacants correspondant au grade du fonctionnaire qui doit être réintégré doivent lui être proposés. Il s'agit en effet de savoir si les emplois vacants à la date à laquelle la fin de détachement est connue mais n'a pas encore pris effet, doivent être proposés au fonctionnaire. Le Conseil d'État distingue le détachement sur un emploi fonctionnel de sa collectivité ou de son établissement d'origine de celui sur un emploi fonctionnel d'une collectivité ou d'un établissement distinct.

6 Article 99 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

7 Article 98 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

8 Conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public.

9 Conseil d'État, 30 mars 2009, req. n°306991.

Suivant les conclusions du rapporteur public, le juge administratif considère dans le premier cas de détachement que la date qui doit être retenue est celle à laquelle l'organe délibérant est informé de la fin du détachement. Les emplois qui doivent être proposés au fonctionnaire sont donc ceux qui sont vacants à compter de cette date et non ceux qui le sont à compter de la date de la décision mettant fin au détachement. Relevant la « *précarité particulière* » du détachement sur emploi fonctionnel, le rapporteur public soulignait à cet égard la cohérence de cette solution avec la finalité de la loi qui vise à assurer la réintégration du fonctionnaire lorsque son détachement prend fin puisque celle-ci oblige l'autorité territoriale à proposer au fonctionnaire les emplois vacants dès que la fin du détachement est officialisée par une information de l'organe délibérant : « *Dès lors que la perspective de la fin de détachement est connue, le besoin de réintégration existe et il est donc cohérent avec la finalité de la loi que les emplois qui seraient vacants durant cette période intermédiaire soient proposés au fonctionnaire* ».

Dans le second cas, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa

collectivité d'origine, le Conseil d'État juge que doit être prise en considération la date à laquelle cette dernière est informée de la fin du détachement. Les emplois qui doivent faire l'objet d'une proposition sont ainsi ceux vacants à cette date et ceux dont la vacance intervient ultérieurement.

Le juge administratif précise qu'en tout état de cause, les nécessités de service peuvent néanmoins faire obstacle à l'affectation du fonctionnaire concerné sur un emploi vacant, ce qui n'est pas prévu par les articles 53 et 67 de la loi du 26 janvier 1984. Le rapporteur public préconisait cette réserve non prévue par le texte afin de pouvoir par exemple procéder à l'affectation d'un fonctionnaire sur un poste revêtant un caractère urgent sans avoir à attendre la fin du détachement du fonctionnaire occupant l'emploi fonctionnel.

Le juge de cassation invalide par suite l'analyse de la cour administrative d'appel et considère qu'elle a commis une erreur de droit car elle n'a pas recherché en l'espèce si les emplois proposés à l'intéressé étaient vacants à la date à laquelle l'organe délibérant avait été informé de la fin du détachement ou si leur vacance était intervenue ultérieurement. ●

Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement.

Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

LE POINT SUR...

23	Covid-19
27	Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

29	Agents contractuels
30	Agents de droit privé
31	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
34	Cessation de fonctions
35	Droits et obligations
36	Durée du travail
36	Formation
37	Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)
38	Positions
39	Protection sociale / Action sociale
39	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
40	Télétravail

À LIRE ÉGALEMENT

41	Actualité des autres fonctions publiques
41	Congé de paternité
42	Documents administratifs / Accès et communication
42	Expatriation
42	Finances publiques / Finances locales
43	Handicap
43	Laïcité
43	Modernisation de l'administration
44	Politique publique
44	Proche aidant
45	Retours d'expérience / Retex
46	RGPD / Open Data
46	Risques professionnels
48	Service public industriel et commercial

COVID-19

Décret n° 2020-1146 du 17 septembre 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

(NOR : SSAZ2024771D) JO, n° 228, 18 septembre 2020, texte n° 20

Ce texte apporte des modifications au décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé. Celles-ci portent notamment sur les rassemblements, réunions ou activités. Il est précisé que « dans les territoires où l'état d'urgence sanitaire est en vigueur ainsi que dans les zones de circulation active du virus mentionnées à l'article 4, le préfet de département est habilité à interdire ou à restreindre,

par des mesures réglementaires ou individuelles tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de dix personnes sur la voie publique ou dans des lieux ouverts au public, autres que les manifestations sur la voie publique mentionnées à l'article L. 211-1 du code de la sécurité intérieure, lorsque les circonstances locales l'exigent ». Les modifications concernent par ailleurs le port du masque par les professionnels des établissements d'accueil du jeune enfant.

Arrêté du 18 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

(NOR : SSAZ2024918A) JO, n° 230, 20 septembre 2020, texte n° 27

L'arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé est modifié. Cet arrêté supprime l'obligation d'une prescription médicale pour pouvoir bénéficier de la distribution gratuite de boîtes de masques de protection, pour les personnes atteintes du virus covid-19,

sur présentation d'un document attestant d'un résultat positif à un test virologique de la maladie. Par ailleurs, le texte autorise les directeurs généraux des agences régionales de santé, dans les conditions dérogatoires prévues par ce texte, à permettre aux établissements de santé de réaliser une activité de soins autre que celles pour lesquelles ils ont été autorisés.

Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

(NOR : SSAS2020405D) JO, n° 225 du 15 septembre 2020, texte n° 10

Ce décret crée, pour les assurés du régime général et des régimes agricoles, ainsi que pour les assurés auxquels ces tableaux sont applicables, deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant

les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2. Pour les affections non désignées dans ces tableaux et non contractées dans les conditions de ces tableaux, le décret confie l'instruction de ces demandes à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles

unique, dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers, tout en maintenant les garanties d'impartialité. Les publics suivants sont concernés par la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées aux infections au

SARS-CoV2 : assurés du régime général et des régimes agricoles de sécurité sociale, assurés des régimes spéciaux de sécurité sociale auxquels les tableaux de maladies professionnelles sont applicables, organismes de sécurité sociale, employeurs publics.

TEXTE

Décret n° 2020-1134 du 15 septembre 2020 portant adaptation d'épreuves de certains concours ou examens professionnels de la FPT en application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

(NOR : TERB2019253D) JO, n° 226 du 16 septembre 2020, texte n° 12

Ce décret a pour objet de supprimer, dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats, des épreuves orales obligatoires ou facultatives d'admission à certains concours ou examens professionnels d'accès à la fonction publique territoriale en cours ou ouverts au plus tard le 31 décembre 2020 pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19. Les épreuves

supprimées concernent principalement des épreuves de langues ou des épreuves facultatives physiques. Les publics concernés sont les candidats aux concours ou examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, chefs de service de police municipale, directeurs de police municipale et attachés territoriaux.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Projet de loi prorogeant le régime transitoire institué à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, procédure accélérée

Présenté au nom de M. Jean Castex, Premier ministre, par M. Olivier Véran, ministre des solidarités et de la santé - Document de l'Assemblée nationale, n° 3340, 16 septembre 2020.- 41 p.

Il est proposé que le régime transitoire soit prolongé jusqu'au 1^{er} avril 2021. Pour ce faire, sont modifiés l'article 1^{er} de la loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état

d'urgence sanitaire ainsi que l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire.

REVUE DE PRESSE

Questions/réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de covid-19

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 3 p.

Cette foire aux questions mise à jour au 12 septembre 2020 vient compléter la circulaire du Premier ministre datée du 1^{er} septembre 2020 sur la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de covid-19. Elle répond à une série d'interrogations sur

le port du masque, les personnes vulnérables, la situation des agents testés positifs ainsi que les cas contact, le dialogue social et le télétravail. Aux différents paragraphes a été ajouté un sixième point portant sur les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfants.

REVUE DE PRESSE

Questions/réponses (FAQ) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Ministère de l'Action et des Comptes publics, 2020.- 8 p.

Ce questions-réponses (FAQ) édité par la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et mis à jour au 1^{er} octobre 2020 fait le point sur les règles en vigueur dans la fonction

publique territoriale. Sont plus particulièrement abordés la gestion des cas contacts correspondants aux différentes situations décrites sur le site ameli.fr auquel les collectivités

doivent se référer et le rôle réaffirmé de l'assurance maladie (équipes en charge du traçage des contacts) qui est chargée d'informer, par tout moyen (contact téléphonique, mail ou sms), les personnes considérées comme personne contact à risque.

Au sommaire :

1. Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux,
2. Situation des agents présentant un très haut risque de forme grave de la Covid-19,
3. Situation des agents vulnérables ou proches de personnes vulnérables,

4. Situation des agents identifiés comme cas contact,
5. Régime des autorisations d'absence pour garde d'enfant applicable au 1^{er} septembre 2020,
6. Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19,
7. Modalités de mise en place du télétravail,
8. Dialogue social,
9. Régime indemnitaire,
10. Questions diverses.

REVUE DE PRESSE

L'absence pour garde d'enfant en 6 questions/réponses

La Gazette.fr, 16 septembre 2020.- 3 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a précisé, dans une foire aux questions mise à jour le 12 septembre dernier, la situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants en cas de fermeture de classe et d'établissement scolaire pour raisons sanitaires ou encore si un enfant a été identifié comme cas-contact. Pour les fonctionnaires, si le télétravail n'est pas possible, le placement en autorisation spéciale d'absence (ASA) est prévu. Pour ce qui concerne les agents contractuels, ceux-ci

seront placés en arrêt de travail dérogatoire si le travail à distance est impossible. Des indemnités journalières leur seront alors versées par la Sécurité sociale. Dans tous les cas, « l'agent doit fournir à l'employeur un justificatif établi par l'établissement scolaire de l'enfant stipulant la fermeture de la classe ou de l'entière de l'établissement ». Par ailleurs, la DGAFF précise que les ASA « prennent effet au 1^{er} septembre ». Enfin, la foire aux questions fait le point sur le placement en ASA d'un agent de santé fragile.

REVUE DE PRESSE

La reconnaissance de la covid-19 comme maladie professionnelle est désormais possible

Liaisons sociales Quotidien, n°18141, 16 septembre 2020.- 2 p.

Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 crée deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle, dédiés aux « affections respiratoires aiguës liées à une infection au Sars-CoV2 », l'un pour le régime général et l'autre pour le régime agricole. Ces

tableaux visent l'ensemble du personnel de soins, les personnes assurant le transport de malades, les employés administratifs du secteur du soin, ainsi que les personnels des établissements sociaux et médico-sociaux. Ce texte aménage également une procédure de reconnaissance « hors tableaux ».

REVUE DE PRESSE

Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 10 p.

Le déroulement des concours et examens de la fonction publique demeure assujéti aux conditions prévues par le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé. Cette note précise les règles à

respecter en matière sanitaire, les modalités de préparation et d'organisation des épreuves de concours dans la fonction publique ainsi que le protocole de désinfection des salles, les règles de distanciation physique, les mesures barrière et les conditions d'application de l'obligation du port du masque dans les lieux recevant du public.

REVUE DE PRESSE

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 (17 septembre)*Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020.- 21 p.*

Le protocole sanitaire en entreprise a été actualisé le 17 septembre 2020 pour prendre en compte la réduction de la durée d'isolement des contacts « à risque » d'une personne atteinte de la covid-19 de 14 à 7 jours. Par ailleurs, un test

doit être réalisé le septième jour. Le ministère des Solidarités et de la Santé précise « *que si ce test est positif, l'isolement doit se poursuivre sept jours à partir de la date du prélèvement. S'il est négatif, l'isolement s'arrête* ».

REVUE DE PRESSE

Covid-19, les leçons d'une crise*Actualité juridique – droit administratif, n° 30, 21 septembre 2020.- pp. 1691-1732*

Le droit administratif est très présent dans la crise sanitaire : mise à mal du principe de continuité du service public, usage par l'État et les communes de leur pouvoir de police avec un fort degré de contrainte... Le système de santé a également fait preuve d'adaptation, tout comme les collectivités territoriales, qui se sont mobilisées sans parfois trop se soucier de ce qui relevait ou non de leurs compétences théoriques.

Ce dossier est articulé en six articles :

La crise sanitaire de 2020 et le droit administratif,
Le système de santé à l'épreuve de l'urgence sanitaire,
La police administrative aux temps du coronavirus,
Service public et lutte contre la Covid-19 : physique d'une confrontation,
Le droit public des affaires face à la crise sanitaire,
Théorie et pratique des compétences des collectivités territoriales face à la crise sanitaire.

REVUE DE PRESSE

Crise sanitaire : la loi de transformation de la fonction publique tombe à pic*La Gazette des communes, n° 37, du 28 septembre au 4 octobre 2020.- pp. 20-21*

Une enquête réalisée par la Gazette et Mutame du 5 juin au 17 juillet 2020, indique que près d'un agent territorial sur cinq (18 %) n'a pas connaissance de l'existence de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les répondants à cette enquête sont, malgré tout, majoritairement favorables aux mesures contenues dans la loi. La mise en place de nouvelles modalités de recours au télétravail a notamment participé au regard positif que les agents portent sur la loi. Par ailleurs, la gestion des ressources humaines pendant la crise sanitaire a, dans l'ensemble,

donné satisfaction aux agents territoriaux. Ils sont 86 % à considérer que leur collectivité territoriale a mis en place les moyens nécessaires pour que la continuité du service public soit assurée dans les meilleures conditions. Et 88 % des répondants estiment que leur employeur a pris les mesures nécessaires à leur sécurité lorsqu'ils ont dû travailler sur le terrain. En revanche, ils sont 36 % à exprimer le sentiment de n'avoir pas été assez accompagnés sur le plan managérial et 54 % à juger l'accompagnement psychologique insuffisant.

REVUE DE PRESSE

Télétravail : même imparfait, il convainc les agents*La Gazette.fr, 30 septembre 2020.- 4 p.*

D'après une étude menée par la Gazette et Mutame après le confinement, 63 % des agents territoriaux interrogés ont recours au télétravail seulement depuis le début de la crise sanitaire alors qu'ils n'étaient que 19 % à le pratiquer déjà avant. Majoritairement utilisé par les agents de catégorie A auparavant (24 % contre 15 % de B

et 13 % de C), ce mode de travail a désormais été adopté par toutes les catégories (+ 61 % de A, + 67 % de B et + 59 % de C). Si les nombreux avantages sont soulignés par les agents (gain de temps, meilleure productivité, meilleure flexibilité pour organiser sa vie personnelle et professionnelle...), le risque d'isolement reste

un frein pour 55 % des répondants et un tiers déplore le manque de confiance des managers. Par ailleurs, 87 % des agents considèrent

aujourd'hui que le télétravail est un élément important pour faire évoluer les conditions de travail dans leur collectivité.

Coronavirus (covid-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles par les employeurs

Site internet de la Cnil, 23 septembre 2020

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) rappelle les principes selon lesquels les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées.

Au sommaire :

L'obligation de sécurité,

Rappel sur les traitements de données relatives à la santé et le champ d'application du RGPD,

Le point sur certaines pratiques,

Les relevés de température à l'entrée des locaux, La réalisation de tests sérologiques et de questionnaires sur l'état de santé,

Les plans de continuité de l'activité ou « PCA »,

La réorganisation du travail, notamment via des solutions logicielles (mise à jour du 23.09.2020),

Les demandes et recommandations des autorités sanitaires.

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Négociations syndicats-employeurs publics : les règles vont changer

Banque des territoires-Localtis, 28 septembre 2020.- 5 p.

Un avant-projet d'ordonnance prévoit d'élargir le champ des négociations collectives entre les syndicats et les employeurs publics. « *Le temps de travail* », « *la qualité de vie au travail* », « *l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services* », « *les impacts de la numérisation* », « *les modalités des déplacements domicile-travail* », « *la promotion de l'égalité des chances* », « *la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières* », mais aussi « *la reconnaissance de la diversité* » sont autant de thèmes sur lesquels devraient porter les

accords négociés. L'avant-projet de texte détermine, par ailleurs, les conditions dans lesquelles les accords pourront disposer d'une portée juridique et d'une valeur contraignante pour les employeurs concernés. Ces accords seraient valides seulement dans l'hypothèse où ils seraient signés « *par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli 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* ».

Dialogue social : le chantier des accords collectifs est lancé

La Gazette.fr, 30 septembre 2020.- 3 p.

Un document de travail sur l'avant-projet d'ordonnance relative à la négociation dans la fonction publique a été présenté le 29 septembre dernier au groupe de travail sur la négociation collective. Le projet d'article 8-2 prévoit que les accords conclus sont valides s'ils ont été signés par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli 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 ». Par ailleurs, les domaines de négociation seraient élargis notamment aux conditions et à l'organisation du travail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements domicile-travail, à la promotion de l'égalité des chances, au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle, à la protection sociale complémentaire et à la formation professionnelle et continue. ●

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



www.cig929394.fr/publications/bip

La banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial

CIG petite couronne





AGENTS CONTRACTUELS

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE**L'administration peut-elle légalement refuser de renouveler le CDD d'un agent enceinte ?**

La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 38-39, 21 septembre 2020.- pp. 35-37

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public, sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon, du 12 mars 2020, req n° 18LY00564, relatif au refus de renouvellement d'un contrat à durée déterminée d'un agent enceinte. Le rapporteur public s'interroge sur le fait que l'agent

public ait été victime ou non d'une discrimination fondée sur son état de grossesse. Dans le cas d'espèce la Cour a rappelé que le refus du renouvellement d'un contrat d'un agent enceinte n'est pas illégal dans la mesure où il est justifié par l'intérêt du service.

REVUE DE PRESSE

Les agents contractuels dans la fonction publique : exercices 2010-2019

Cour des comptes, 2020.- 177 p.

Constatant une augmentation tendancielle du nombre d'agents contractuels, trois fois plus rapide que celle des agents titulaires entre 2010 et 2017, la Cour des comptes a décidé de mener une enquête pour analyser les raisons du recours à ce type d'agents, en mesurer le coût et évaluer les difficultés que présente la gestion simultanée de deux sortes d'agents au sein des services publics. Dans la plupart des cas, les embauches s'expliquent par des besoins qui ne peuvent être satisfaits par des agents titulaires (remplacements d'absences pour congés, besoins ponctuels pour des pics d'activité saisonniers, besoins métiers spécifiques quand il n'existe pas de corps de fonctionnaires ou de cadres d'emplois adaptés). Cependant, la Cour constate que l'embauche d'agents contractuels est également le résultat, dans de nombreux cas, de défauts de gestion des agents titulaires de la fonction publique. Après avoir décrit et commenté les grandes tendances observables dans l'évolution de l'emploi contractuel public (chapitre I), ce rapport analyse les pratiques

de gestion des employeurs publics s'agissant des agents contractuels, qui montrent dans les faits de multiples convergences avec celles des agents titulaires (chapitre II). Compte tenu des réformes en cours, il examine, enfin, les conditions d'une coexistence durable, dans les mêmes administrations, de deux populations d'agents ayant des statuts différents (chapitre III).

Par ailleurs, la Cour des comptes formule cinq recommandations à l'attention des administrations visant notamment à :

1. adapter les conditions de recrutement des agents publics,
2. mettre en place des référentiels de rémunération pour les agents contractuels,
3. proposer à la négociation collective des cadres de gestion, pour les métiers qui s'y prêtent,
4. envisager l'affiliation obligatoire des employeurs publics au régime d'assurance chômage,
5. améliorer les conditions du dialogue social.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**L'administration peut-elle légalement refuser de renouveler le CDD**
Question écrite n° 12786 du 24 octobre 2019 relative au financement
des contrats d'apprentissage au sein des collectivités territoriales*JO Sénat, 10 septembre 2020.- p.4085*

M. Jean-Marc Todeschini attire l'attention de M^{me} la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales sur le financement des frais de formation de l'apprentissage dans le secteur public. Il lui demande de lui indiquer quelles mesures le gouvernement entend prendre, dans un esprit de cohésion et d'équité de traitement, afin que les communes ayant engagé des apprentis lors de la rentrée 2019 puissent bénéficier des règles en application au 1^{er} janvier 2020, pour tout ou partie des contrats. La réponse ministérielle précise que l'apprentissage constitue un levier essentiel pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail. Pour renforcer son attractivité, un nouvel environnement de ce dernier a été créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, afin de rénover sa gouvernance et son financement, assuré antérieurement par les régions. C'est l'institution nationale France compétences qui est désormais chargée de répondre à cette ambition, en devenant le financeur et le régulateur de l'apprentissage. S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale (FPT), il convient d'encourager l'apprentissage en son sein pour contribuer à une meilleure performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers. Depuis 2016, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé d'une mission de développement de l'apprentissage territorial. Avec la réforme de l'apprentissage et la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il a vu ses missions renforcées. Depuis le 1^{er} janvier 2020, il est ainsi devenu le financeur de la moitié des frais de formation des apprentis, l'autre moitié étant assurée par les employeurs territoriaux, ces derniers ne contribuant pas à la taxe sur l'apprentissage (0,68 % de la masse

salariale). Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant précise les modalités de mise en œuvre de la contribution financière du CNFPT. Il prévoit notamment que celui-ci pourra négocier les montants de la prise en charge des apprentis avec France compétences et, le cas échéant, directement avec les centres de formation d'apprentis (CFA) pour obtenir un coût moindre des frais de formation que celui négocié avec France compétences. Il prévoit également que le financement global du CNFPT sera plafonné annuellement, et que France compétences sera appelée à contribuer au financement par le CNFPT au-delà d'un seuil fixé à 25 M€ pour l'année 2020 par arrêté interministériel du 26 juin 2020. Ce nouveau dispositif s'applique aux seuls contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2020. Avant la réforme, les régions assuraient, volontairement et en dehors de toute compétence obligatoire, le financement de l'apprentissage dans la FPT, à travers des subventions d'équilibre pour les CFA. Ce financement optionnel était inégal sur le territoire, même si la très grande majorité des régions soutenait l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Dans le cadre de la réforme, l'État et France compétences vont continuer de verser chaque année 586 M€ aux régions. L'action des régions pour soutenir l'apprentissage dans la FPT pourrait ainsi se concrétiser par la poursuite du financement des contrats d'apprentissage en cours, conclus avant le 1^{er} janvier 2020 et le financement du premier équipement, de l'hébergement, de la restauration et du transport des apprentis accueillis dans les collectivités.

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Décret n° 2020-1174 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux*(NOR : TERB2014670D) JO, n° 236, 27 septembre 2020, texte n° 7*

Ce texte définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des pédicures-podologues, des ergothérapeutes, des orthoptistes et des manipulateurs d'électroradiologie médicale classé dans la catégorie A de la fonction publique territoriale ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe. En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce cadre d'emplois, par l'intégration automatique des agents de ces spécialités du

cadre d'emplois actuellement régi par le décret du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux relevant de la catégorie B de la fonction publique territoriale dans le nouveau cadre d'emplois pour les spécialités concernées, à l'exception des personnels en catégorie active qui, dans le cadre d'un droit d'option individuel, pourront faire le choix de demeurer dans leur cadre d'emplois d'origine pour conserver leurs modalités actuelles de départ à la retraite.

TEXTE

Décret n° 2020-1175 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux*(NOR : TERB2014671D) JO, n° 236, 27 septembre 2020, texte n° 8*

Ce texte définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes classé dans la catégorie A de la fonction publique territoriale ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe. En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce cadre d'emplois, par l'intégration automatique des agents de ces spécialités du

cadre d'emplois actuellement régi par le décret du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux relevant de la catégorie B de la fonction publique territoriale dans le nouveau cadre d'emplois pour les spécialités concernées, à l'exception des personnels en catégorie active qui, dans le cadre d'un droit d'option individuel, pourront faire le choix de demeurer dans leur cadre d'emplois d'origine pour conserver leurs modalités actuelles de départ à la retraite.

TEXTE

Décret n° 2020-1176 du 25 septembre 2020 portant échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptiste et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux de la catégorie A*(NOR : TERB2014672D) JO, n° 236, 27 septembre 2020, texte n° 9*

Ce décret fixe l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois de catégorie A des pédicures-podologues, ergothérapeutes,

orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale.

TEXTE

Décret n° 2020-1177 du 25 septembre 2020 portant échelonnement indiciaire applicable aux masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux de la catégorie A*(NOR : TERB2014674D) JO, n° 236, 27 septembre 2020, texte n° 10*

Ce décret fixe l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois de catégorie A des

masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes.

TEXTE

Décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale*(NOR : TERB2007215D) JO, n° 238, 30 septembre 2020, texte n° 40*

Ce décret institue une prime spécifique ayant vocation à reconnaître l'engagement et les compétences de certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge de personnes âgées relevant d'établissements publics créés et gérés par les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale. Les personnels concernés sont les agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant les fonctions d'aide-soignant ou des

fonctions d'aide médico-psychologique, ainsi que les agents contractuels de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions similaires au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou de tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées. Le montant brut mensuel de la prime est fixé à 118 euros. La prime peut être versée au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis le 1^{er} mai 2020.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 26765 du 18 février 2020 relative à la nomination des chefs de service dans la police municipale***JO Assemblée nationale, 5 mai 2020.- p. 3254*

La réponse ministérielle précise que le recrutement par la voie de la promotion interne est un dispositif exceptionnel de recrutement, dérogatoire au concours, prévu à l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui s'effectue, après inscription sur une liste d'aptitude. L'accès par la voie de la promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est prévu au choix pour les brigadiers-chefs principaux et les chefs de police municipale justifiant de 10 ans au moins de services effectifs et après réussite à un examen professionnel pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des agents de police municipale et des gardes champêtres justifiant de 8 ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois. Les fonctionnaires qui remplissent les conditions pour être inscrits sur l'une des listes d'aptitude n'y sont pas automatiquement inscrits puisque la réglementation prévoit des quotas pour la promotion interne. En ce sens, l'article 9 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale prévoit que la proportion de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne est fixée à raison d'un recrutement pour trois nominations intervenues dans la collectivité,

l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion, par la voie du concours, de la mutation externe, du détachement ou de l'intégration directe. Si la disposition est plus favorable, le nombre de nominations pouvant être prononcées, par la voie de la promotion interne, peut être aussi calculé par rapport au nombre d'agents en fonction et non en fonction des recrutements. Ces règles sont communes à l'ensemble des cadres d'emplois de la catégorie B de la fonction publique territoriale et le quota est identique qu'il s'agisse des collectivités non affiliées au centre départemental de gestion (CDG) qui ont leur propre commission administrative paritaire (CAP) ou des collectivités, dont la CAP siège auprès du CDG. Les collectivités dont la CAP est « mutualisée » au CDG sont de petites collectivités en termes d'effectifs de fonctionnaires qui, seules, ne pourraient pas atteindre les quotas de recrutement et donc permettre à des agents de la catégorie C d'accéder par la voie de la promotion interne à la catégorie B. Si les possibilités de promotions internes semblent plus élevées pour les CDG, ce n'est pas en raison d'un quota « moins restrictif » mais de cette mutualisation des recrutements générant cette voie de promotion, sachant qu'ensuite ces promotions internes devront également être réparties entre les collectivités affiliées.

REVUE DE PRESSE

Demande de dispense de formation au titre de l'arrêté du 22 août 2019 : guide du candidat

CNFPT, 2020.- 10 p.

L'arrêté du 22 août 2019 relatif à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires prévoit des possibilités de dispenses de formation. Afin de pouvoir bénéficier de ces dispenses, il est nécessaire de disposer des conditions et des prérequis d'accès à la

formation visée par la dispense. Cette demande doit également s'appuyer sur des compétences ou expériences déjà acquises. Ce guide présente la procédure à suivre, depuis la constitution du dossier à l'examen de la commission.

REVUE DE PRESSE

Sport : étude sectorielle n° 9

CNFPT, 2020.- 22 p.

Cette étude dresse un état des lieux des pratiques des collectivités concernant le champ professionnel du sport. Elle propose une analyse des besoins de compétences et de professionnalisation des agents. Elle présente, par

ailleurs, l'organisation du travail et les caractéristiques de l'emploi avec la structuration des directions et services, l'évolution des fonctions, des modes d'organisation et des métiers.

REVUE DE PRESSE

Enfance-famille : étude sectorielle n° 12

CNFPT, 2020.- 20 p.

Cette étude dresse un état des lieux des pratiques des collectivités concernant le champ professionnel de l'enfance et de la famille qui recouvre l'ensemble des acteurs et actions qui concourent au développement de l'enfant. Elle propose une analyse des besoins

de compétences et de professionnalisation des agents. Elle présente, par ailleurs, l'organisation du travail et les caractéristiques de l'emploi avec la structuration des directions et services, l'évolution des fonctions, des modes d'organisation et des métiers.

REVUE DE PRESSE

Affaires juridiques : étude sectorielle n° 10

CNFPT, 2020.- 20 p.

Cette étude dresse un état des lieux des pratiques des collectivités concernant le champ professionnel des affaires juridiques. La première partie présente le champ d'étude et les repères généraux avec la définition, les finalités, les objectifs, les métiers et les effectifs du champ professionnel ainsi que les principaux enjeux des politiques publiques. La deuxième partie aborde l'impact des évolutions de l'environnement institutionnel et socio-économique sur les besoins en compétences des

collectivités et des établissements publics territoriaux avec les orientations des politiques publiques, les changements institutionnels, les évolutions réglementaires, l'évolution des modes de gestion ainsi que les évolutions sociétales et technologiques. Enfin, la troisième partie présente l'organisation du travail et les caractéristiques de l'emploi avec la structuration des directions et services, l'évolution des fonctions, des modes d'organisation et des métiers.

REVUE DE PRESSE

Éducation - animation - jeunesse : étude sectorielle n° 11

CNFPT, 2020.- 22 p.

Cette étude dresse un état des lieux des pratiques des collectivités concernant le champ professionnel de l'éducation - animation - jeunesse. Ce champ est constitué de l'ensemble des activités se situant à la croisée de

l'éducation, de l'animation socioculturelle et des politiques locales de la jeunesse. L'étude propose une analyse des besoins de compétences et de professionnalisation des agents. Elle présente, par ailleurs, l'organisation du

travail et les caractéristiques de l'emploi avec la structuration des directions et services,

l'évolution des fonctions, des modes d'organisation et des métiers.

CESSATION DE FONCTIONS

JURISPRUDENCE

Licenciement d'une assistante maternelle dont l'emploi est supprimé

Conseil d'État, 10 juillet 2020, Centre communal d'action sociale de Valdoie, req. n° 434017

Le principe général du droit selon lequel l'administration ne peut licencier un agent en CDI, dont l'emploi est supprimé, qu'en cas d'impossibilité de reclassement s'applique aux assistants maternels qui sont des agents de droit public. La mise en œuvre de ce principe s'effectue selon les mêmes modalités que pour les autres agents publics. En conséquence,

elle ne peut se limiter, en raison du caractère spécifique de l'activité d'assistant maternel et du régime juridique attaché à cet emploi, à ne proposer à cet agent qu'un emploi de même nature au sein de la collectivité, mais implique également proposer un emploi de niveau équivalent ou, à défaut, et si l'intéressé le demande, tout autre emploi.

JURISPRUDENCE

Licenciement d'un assistant familial

Conseil d'État, 1^{er} juillet 2020, Département de la Drôme, req. n° 423600

Un employeur public peut procéder au licenciement d'un assistant familial s'il n'a pas d'enfant à lui confier pendant une durée d'au moins quatre mois consécutifs. Un tel licenciement doit être justifié soit par l'absence de tout enfant à confier à l'assistant familial, soit par la circonstance que l'employeur a été conduit, par une appréciation soumise au contrôle du juge, pour assurer la meilleure prise en charge des enfants, à ne pas confier

d'enfant pendant cette période à l'assistant familial dont le licenciement est envisagé. En revanche, il ne résulte d'aucune disposition ni d'aucun principe qu'un tel licenciement ne pourrait être légalement motivé que par la circonstance que l'employeur public serait contraint de ne plus confier d'enfant à l'agent concerné par des raisons d'intérêt général dont il devrait justifier.

JURISPRUDENCE

Licenciement d'un agent contractuel suite à la suppression de l'emploi qu'il occupe

Conseil d'État, 25 juin 2020, Métropole Toulon-Provence-Méditerranée, req. n° 422864

Il résulte d'un principe général du droit qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté sur contrat à durée indéterminée dont l'emploi est supprimé, de chercher à le reclasser. Ce principe trouve à s'appliquer dans le cas où l'emploi occupé par l'agent est supprimé alors que celui-ci bénéficiait d'un congé

pour convenances personnelles, à l'expiration de ce dernier. Toutefois, il convient d'exclure des emplois susceptibles d'être proposés à l'agent concerné ceux dont l'administration établit qu'elle n'entendait pas les pourvoir, dès lors qu'une administration n'est jamais tenue de pourvoir un emploi vacant.

JURISPRUDENCE

Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire

Conseil d'État, 9 juin 2020, Commune d'Ouveillan, req. n° 425620

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son

grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin

à ses fonctions. Une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son

inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement.

Cotisation au régime français d'un fonctionnaire détaché auprès d'un organisme international

Conseil d'État, 1^{er} juillet 2020, M. B., req. n° 426263

Lorsqu'un fonctionnaire national détaché auprès d'un organisme international choisit de continuer à cotiser au régime français, un dispositif de plafonnement et d'abattement des pensions de retraite servies au titre des deux régimes est prévu, la pension française étant réduite à hauteur du montant de la pension servie par l'organisme international. Toutefois, pour les agents en cours de détachement au

1^{er} janvier 2002, qui n'ont pas demandé le remboursement des cotisations versées avant cette date au régime français, la pension française ne fait l'objet d'aucun abattement au titre des droits acquis avant le 1^{er} janvier 2002. Par suite, seule la fraction de la pension correspondant aux droits acquis après cette date, déterminée à proportion de la durée de services correspondante, est susceptible d'être réduite.

DROITS ET OBLIGATIONS

L'octroi de la protection fonctionnelle suite à des propos tenus dans le cadre d'une campagne électorale

Conseil d'État, 25 juin 2020, Covaldem 11, req. n° 421643

La circonstance que les propos motivant une demande de protection fonctionnelle, qui présentaient un lien avec l'exercice des fonctions de l'intéressée, aient été tenus dans le cadre d'une campagne électorale n'est pas

de nature à faire obstacle à l'application de la protection due par l'administration à ses agents victimes d'attaques et ne constitue pas un motif d'intérêt général pouvant justifier le refus d'accorder la protection.

Application de La protection fonctionnelle lors d'un différend entre un agent public et son supérieur hiérarchique

Conseil d'État, 29 juin 2020, M. B., req. n° 423996

Si la protection fonctionnelle n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques, il en va différemment lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Néanmoins,

il résulte du principe d'impartialité que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision.

Prendre le harcèlement moral au sérieux en droit de la fonction publique

Droit social, n° 9, septembre 2020.- pp. 743-749

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 19 décembre 2019 relatif au changement d'affectation d'une victime de harcèlement moral. D'après lui, la solution proposée par le Conseil d'État «s'inscrit dans une politique jurisprudentielle relativement défavorable aux

victimes de harcèlement moral» en les exposant au risque d'une «double peine».

Voir aussi les IAJ n°7-8 de juillet-août 2020, «La protection des agents contre le harcèlement», p. 2-38.

JURISPRUDENCE

JURISPRUDENCE

JURISPRUDENCE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

REVUE DE PRESSE

Prévenir de manière concrète les conflits d'intérêts des élus locaux*La Gazette des communes, n° 37, du 28 septembre au 4 octobre 2020.- pp. 52-53*

Cet article propose un décryptage des moyens juridiques mis à la disposition des acteurs locaux en matière de prévention des conflits d'intérêts en six points :

1. Maîtriser la notion de conflit d'intérêts,
2. Prendre les apparences au sérieux,

3. Se déporter à bon escient,
4. Anticiper la situation de conseiller intéressé,
5. Ne pas négliger les dispositifs particuliers de prévention,
6. Mettre en place des déclarations d'intérêts volontaires.

REVUE DE PRESSE

La nouvelle procédure de signalement des violences et harcèlements sexuels*La Lettre du cadre territorial, n° 540, août-septembre 2020.- pp. 52-54*

La nouvelle procédure de signalement des violences et harcèlements sexuels instauré par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique doit être mise en œuvre dans les collectivités territoriales. Le respect de ces nouvelles dispositions suppose la mise en place

de structures spécifiques, comme le tiers de confiance. Cette nouvelle procédure reprend les principes de la protection des lanceurs d'alerte, mais laisse aux collectivités le soin d'en organiser le processus.

Voir aussi les IAJ n°7-8 de juillet-août 2020, p 40-45.

DURÉE DU TRAVAIL

JURISPRUDENCE

Temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels*Conseil d'État, 9 juin 2020, Service départemental d'incendie et de secours de la Moselle, req. n° 438418*

Lorsque le régime du temps de travail d'agents, tels que les sapeurs-pompiers professionnels, est déterminé en fonction d'une période de référence, la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures prévue par la directive européenne 2003/88 du 4 novembre 2003 ne s'apprécie pas pour chacune des périodes de sept jours comprises dans cette période de référence mais uniquement, en moyenne, sur l'ensemble de celle-ci. Par ailleurs, les dispositions prévoyant une durée maximale de travail «*au cours d'une même semaine*» doivent être interprétées comme imposant que, sauf dérogation, la durée du travail effectif n'excède pas cette limite au cours de chaque semaine civile, et non de toute période de sept jours déterminée de manière glissante.

Enfin, les dispositions de cette directive ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui prévoit, aux fins du calcul de la durée moyenne hebdomadaire de travail, des périodes de référence qui commencent et se terminent à des dates calendaires fixes, pourvu que cette réglementation comporte des mécanismes permettant d'assurer que la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est respectée au cours de chaque période de six mois à cheval sur deux périodes de référence fixes successives. Il en résulte que seule l'utilisation de périodes de référence glissantes permet de garantir que la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est respectée au cours de toute période de six mois.

FORMATION

REVUE DE PRESSE

Le citoyen sauveteur : une intervention encouragée par la loi du 3 juillet 2020*La Semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 36, 7 septembre 2020.- pp. 21-24*

La loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter

contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent accorde le bénéfice de la

théorie du collaborateur occasionnel à la personne qui porte secours à la victime d'un arrêt cardiaque en créant un statut de citoyen sauveur. Le texte renforce également les actions

de sensibilisation et de formation et fait de la lutte contre l'arrêt cardiaque inopiné un enjeu de sécurité et de santé publique.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

Séance du CSFPT du 23 septembre 2020

Communiqué de presse du CSFPT du 23 septembre 2020

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a tenu sa séance plénière de rentrée, le 23 septembre 2020, sous la présidence de Philippe Laurent, maire de Sceaux. En préambule, Philippe Laurent a proposé au vote un vœu appelant le gouvernement à revoir sa décision quant au rétablissement du jour de carence. Dans le contexte actuel, cette mesure semble en effet pour le moins dangereuse, car incitant les agents à se rendre sur leur lieu de travail souffrants, pour ne pas perdre une journée de salaire. Ce vœu a été voté à l'unanimité. 4 projets de textes ont été examinés. Le premier concerne un projet d'ordonnance portant diverses mesures institutionnelles relatives à la création de la Collectivité européenne d'Alsace. Seuls quatre de ses articles (11, 12, 13, 15 et 16) relèvent du champ de compétences du CSFP. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT : pour le Collège employeur, 10 avis favorables et pour le Collège des organisations syndicales, 13 avis défavorables et 6 abstentions. Le deuxième projet de texte est un projet d'arrêté fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce projet de texte fixe une revalorisation du montant maximum de l'indemnité forfaitaire visée dans le titre du texte. Il a reçu un avis

favorable unanime de la part des membres du CSFPT : pour le Collège employeur, 10 avis favorables et pour le Collège des organisations syndicales, 19 avis favorables. Le projet de décret suivant fixe les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels. Ce texte a pour objet de préciser, pour chaque cadre d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels, la nature des épreuves ainsi que l'organisation et le déroulement des concours et examens professionnels d'accès ou d'avancement de ces différents cadres d'emplois. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant : pour le Collège employeur, 10 abstentions et pour le Collège des organisations syndicales, avis défavorable unanime (19). Enfin, le dernier texte est un projet de décret relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale. Ce projet de décret précise les compétences des commissions administratives paritaires à compter du 1^{er} janvier 2021, révisé la composition des commissions administratives paritaires en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances et supprime les conseils de discipline de recours. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant : pour le Collège employeur, 6 favorables et 4 avis défavorables et pour le Collège des organisations syndicales, avis défavorable unanime (19).

Décisions sur les carrières individuelles : les syndicats veulent un report des mesures

La Gazette.fr, 25 septembre 2020.- 2 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a rejeté, à l'unanimité, le projet de décret sur les commissions

administratives paritaires (CAP) et les conseils de discipline lors de la séance du 23 septembre dernier. Selon le CSFPT, le calendrier

TEXTE

REVUE DE PRESSE

d'application est en contradiction avec l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) au 1^{er} janvier 2021. En l'absence du dialogue social nécessaire à l'élaboration de ces LDG,

les organisations syndicales alertent sur la nécessité de maintenir les modalités et critères de promotion interne.

REVUE DE PRESSE

Jour de carence et complémentaire santé : les employeurs prennent position

La Gazette.fr, 23 septembre 2020.- 2 p.

Lors de la séance du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 23 septembre 2020, les employeurs territoriaux et les organisations syndicales ont réclamé la suspension du jour de carence durant la période de crise sanitaire liée à la covid-19 afin de «protéger les agents ainsi que les personnes accueillies dans les services publics locaux». Comme l'a précisé Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, ce sujet sera discuté lors de la concertation sur la future ordonnance sur la protection sociale complémentaire. Cette réforme prévoit, par ailleurs, un accompagnement des employeurs

publics «dans le développement des adhésions des agents aux garanties référencées» et une augmentation du taux de participation de ces derniers. La coordination des employeurs territoriaux préconise notamment que cette participation financière soit inscrite dans les dépenses obligatoires de la collectivité. Les centres de gestion pourraient, enfin, proposer à leurs adhérents une mutuelle et une prévoyance «à tarif collectivement négocié au niveau départemental ou régional dans le schéma de mutualisation interrégional», ce qui constituerait une nouvelle mission facultative de ces établissements.

REVUE DE PRESSE

Tout ce qui attend les fonctionnaires d'ici la fin de l'année

Acteurs publics.fr, 11 septembre 2020.- 5 p.

Cet article fait le point sur les principaux sujets concernant la fonction publique qui seront discutés avec les représentants du personnel et les employeurs publics d'ici la fin de l'année 2020. Au programme : l'ordonnance sur la négociation collective, la pratique du télétravail, la réforme

de la protection sociale complémentaire, le renforcement de l'attractivité et de l'égalité des chances et le plan Santé au travail. Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) devrait se réunir à trois reprises d'ici à la fin de l'année : le 2 octobre, le 13 novembre et le 4 décembre.

POSITIONS

JURISPRUDENCE

Les offres d'emplois fermes et précises faites à un fonctionnaire en disponibilité

Conseil d'État, 25 juin 2020, M^{me} B., req. n° 421399

Le fonctionnaire territorial bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. Chacune de ces offres d'emploi doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant

les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Par suite, un courrier de l'employeur territorial invitant l'agent à lui adresser un *curriculum vitae* et une lettre de motivation en réponse à la diffusion de fiches de poste d'emplois vacants ne constitue pas une proposition d'embauche.

REVUE DE PRESSE

Le détachement d'office des fonctionnaires

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1685, 25 août 2020.- pp. 6-7

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, lorsque

l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à

une structure privée ou à une personne morale publique gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires concernés par l'activité peuvent y être détachés d'office sur un contrat à durée indéterminée (CDI). Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires fixe

les modalités de détachement d'office de ces personnels. Cet article apporte des précisions sur le contrôle que doit exercer l'employeur, les garanties du fonctionnaire en termes de rémunération et de carrière ainsi que la fin du détachement. Il fait le point, enfin, sur la situation des fonctionnaires en cas de radiation des cadres.

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

REVUE DE PRESSE

Protection sociale complémentaire des agents publics

Inspection générale de l'administration, 2019.- 275 p.

Par lettre de mission du 21 décembre 2018, les ministres compétents ont demandé aux Inspections générales des affaires sociales (IGAS), des finances (IGF) et de l'administration (IGA), un diagnostic et des recommandations sur la protection sociale complémentaire dans les trois fonctions publiques. Ce rapport

est centré sur la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale, et examine notamment les effets du système de référencement par l'État des organismes complémentaires, qui avait été révisé en 2017-2018. Les recommandations formulées concernent principalement la fonction publique de l'État.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NARE

REVUE DE PRESSE

Spécial primes 2020

La Gazette des communes, n° 37, du 28 septembre au 4 octobre 2020.- 92 p.

Ce guide présente toutes les primes et indemnités auxquelles peuvent prétendre les agents territoriaux. Le guide se découpe en trois parties comprenant les primes et indemnités liées

aux grades ou aux filières, puis les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et enfin, le règlement des frais occasionnés par les déplacements.

REVUE DE PRESSE

Les salaires dans la fonction publique territoriale

Insee Première, n° 1812, septembre 2020.- 4 p.

Après quatre années consécutives de hausse, la rémunération moyenne de l'ensemble des 1,9 million d'agents des collectivités locales a baissé de 0,9 % en euros constants en 2018 pour atteindre 1 963 euros nets par mois. Cette baisse s'explique, selon l'Insee, par une augmentation de l'inflation plus marquée en 2018 (+ 1,8 % contre + 1 % en 2017), la hausse du taux de cotisation retraite pour les fonctionnaires de 0,3 point en 2018, l'absence de revalorisation du point d'indice ou encore le report à 2019 de la poursuite de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR). Par ailleurs, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est en légère augmentation par rapport à 2017

(+ 0,1 point) mais est moins prononcé que dans les autres versants de la fonction publique. Il est cependant plus marqué pour les agents de la catégorie A (15,3 %) que pour ceux relevant des catégories B (6,7 %) et C (10,4 %). L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale trouve son origine, pour près de la moitié, par des différences de positions professionnelles (temps partiel, statut, type et taille de la collectivité, ancienneté). À profil identique, l'écart de rémunération demeure de 5 %. L'Insee relève également des différences de rémunération selon le type de collectivités. Dans les communes, le salaire net moyen s'élève à 1 858 euros, contre 2 044 euros dans les établissements publics de coopération intercommunale

(EPCI) ou encore 2 119 euros dans les régions et 2 177 euros dans les départements. Des divergences apparaissent également selon le statut des agents (fonctionnaires ou non fonctionnaire). La baisse atteint ainsi 1,1 %

pour les fonctionnaires, portant leur salaire à 2 040 euros nets mensuels, alors qu'elle se limite à 0,2 % pour les non-fonctionnaires, soit un salaire moyen de 1 660 euros.

TÉLÉTRAVAIL

Exclusif : un premier bilan critique sur le télétravail dans la fonction publique pendant le confinement

REVUE DE PRESSE

Acteurs publics.fr, 25 septembre 2020.- 5 p.

Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques dresse le bilan de la mise en place du travail à distance dans les administrations publiques pendant le confinement et en tire les premières conséquences. Il explique que «*la crise a été le révélateur d'un manque de préparation du secteur public au travail à distance*». Les administrations ont souffert d'un manque d'anticipation en termes d'organisation pratique du télétravail mais aussi de formation des agents et des managers. Cette période a, par ailleurs, été vécue de manière inégale selon la situation des agents. Certains d'entre eux ont ainsi «*souffert d'isolement ou*

ont eu des difficultés à séparer vie professionnelle et vie privée, même si cette expérience a souvent été bien vécue». Concernant les managers, ceux-ci ont également rencontré des difficultés «*pour encadrer efficacement à distance*». Le ministère souligne que la continuité des missions essentielles de l'État a malgré tout été assurée. Enfin il précise que si le travail à distance «*a montré son efficacité*» pour certaines missions, il «*n'est pas universellement efficace*». Ce mode de travail à distance utilisé en situation exceptionnelle n'est, ainsi, «*pas forcément transposable en temps normal*».

Le télétravail dans la fonction publique territoriale : les apports du décret du 5 mai 2020

REVUE DE PRESSE

La Lettre du cadre territorial, n° 540, août-septembre 2020.- pp. 56-58

Cet article analyse les principales dispositions du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Ce texte assouplit les règles de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, modifie la définition du télétravail et les conditions d'usage du matériel pour télétravailleur, complète la liste des lieux du télétravail et ouvre la possibilité d'avoir

recours au télétravail de manière ponctuelle et non plus uniquement régulière. La commission administrative paritaire et la commission consultative paritaire peuvent être saisies du refus opposé par l'administration à une demande initiale ou de renouvellement d'autorisation de télétravail.

Voir aussi les IAJ n°5 de mai 2020, «*Télétravail dans la fonction publique : le décret du 5 mai 2020*», p. 2-5. ●



ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

Décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière

(NOR : SSAH2004355D) JO, n° 216, 4 septembre 2020, texte n° 21

Ce texte définit les conditions permettant de mobiliser des dispositifs destinés à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé vers un nouvel emploi dans la fonction publique ou vers le secteur privé. Il précise également les modalités de mise en œuvre des dispositifs ayant trait à l'accompagnement

personnalisé, à l'accès prioritaire aux formations, aux priorités de recrutement dans un établissement de la fonction publique hospitalière, au congé de transition professionnelle et aux conditions de la mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé.

REVUE DE PRESSE

La prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil s'applique-t-elle aux indemnités dues par les fonctionnaires en cas de rupture de l'engagement de servir ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 6, juin 2020.- pp. 449-453

Sont publiées les conclusions de M. Olivier Fuchs, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 3 juin 2020, req. n° 432172, relatif au délai de prescription pour solliciter le versement de l'indemnité de rupture de l'engagement de servir des anciens élèves de l'École nationale d'administration (ENA). Dans cette espèce, le Conseil d'État considère que la demande de versement de l'indemnité de rupture de l'engagement de servir des anciens élèves de l'ENA se prescrit par cinq

ans à compter de la date à laquelle l'administration a eu connaissance de la rupture de l'engagement décennal de servir du fonctionnaire, en application de l'article 2224 du code civil. Dans ses conclusions, le rapporteur public rappelle que la jurisprudence du Conseil d'État admet «une exception au principe de non-rétroactivité des actes administratifs dans la stricte mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière d'un agent public ou procéder à la régularisation de sa situation».

CONGÉ DE PATERNITÉ

REVUE DE PRESSE

Un congé paternité bientôt allongé à neuf semaines ?

Liaisons sociales Quotidien, n° 18140, 15 septembre 2020.- 2 p.

Le rapport de la commission d'experts pour les «1000 premiers jours de l'enfant» explique que «ses résultats ne doivent pas seulement se traduire dans un nouveau parcours pour les parents et un nouveau discours de santé publique, mais invitent à repenser les congés de naissance et

parentaux afin qu'ils soient en phase avec les besoins des bébés et de leurs parents». Ainsi, la commission préconise d'allonger le congé paternité à neuf semaines et de mettre en place un congé «parental» de neuf mois partageable entre les deux parents.

DOCUMENTS ADMINISTRATIFS / ACCÈS ET COMMUNICATION

REVUE DE PRESSE

Rapport d'activité 2019*Commission d'accès aux documents administratifs, 2020.- 156 p.*

Ce rapport dresse un bilan de l'activité de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) pour l'année 2019. La CADA a traité environ 7 000 demandes qui portaient principalement sur l'application de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique. La CADA a par ailleurs publié un guide pratique de la publication en ligne et de la réutilisation des données

publiques. Elle souligne l'évolution du type de documents administratifs demandés avec la multiplication des demandes de communication de bases de données entières, voire de l'intégralité de documents détenus par une administration sur tel ou tel sujet. Enfin, elle pointe une exigence accrue des administrés en matière de transparence d'accès aux documents administratifs.

EXPATRIATION

TEXTE

Arrêté du 21 septembre 2020 relatif au lieu d'imposition des agents des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière qui exercent leurs fonctions ou sont chargés de mission dans un pays étranger
(NOR : ECOE2022027A) JO, n° 235, 26 septembre 2020, texte n° 14

L'article 01 de l'annexe IV au code général des impôts est ainsi rédigé : «Art. 01. le lieu d'imposition des personnes physiques qui n'ont pas leur domicile fiscal en France et celui des personnes mentionnées au 2 de l'article 4 B du

code général des impôts est fixé au service des impôts des non-résidents, à l'exception des personnes physiques mentionnées à l'article 121 Z quinquies de la présente annexe.»

REVUE DE PRESSE

Expatriation & valorisation de l'expertise territoriale à l'international : repères, conseils et récits d'expérience
Paris : CNFPT, 2020.- 34 et 29 p.

Constatant la rareté des informations traitant de la mobilité des agents territoriaux à l'étranger, face aux demandes récurrentes d'agents en poste, ce guide a pour objectif d'accompagner un projet de mobilité professionnelle à

l'étranger et de comprendre les enjeux de la valorisation de l'expertise territoriale française à l'international. Il contient une présentation du dispositif, un recensement d'initiatives personnelles ainsi que des retours expériences.

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Projet de loi de finances pour 2021

Présenté au nom de M. Jean Castex, Premier ministre, par M. Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances et par M. Olivier Dussopt, ministre chargé des comptes publics
Document de l'Assemblée nationale, n° 3360, 28 septembre 2021.- 246 p.

L'action en recouvrement des créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents publics se prescrit par quatre ans à compter du jour de la mise en recouvrement du rôle ou de l'envoi du titre

exécutoire. Cette disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 (art. 19 modifiant, notamment, l'article L. 274 du livre des procédures fiscales et l'article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000).

HANDICAP

Circulaire du 17 septembre 2020 relative à la mise en œuvre des obligations et engagements du Gouvernement en matière d'accessibilité aux personnes en situation de handicap des sites internet, extranet, intranet, et application mobiles publics.

TEXTE

(NOR : PRMZ2024949C) *Circulaires.legifrance.gouv.fr*, 17 septembre 2020.- 11 p.

Le gouvernement a annoncé de nouveaux objectifs pour la politique d'accessibilité numérique dans le décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne. Ce texte porte obligation aux organismes assujettis de produire et publier un schéma pluriannuel de mise en accessibilité, et pour chacun de leurs sites et services, de publier en ligne une déclaration d'accessibilité ainsi que d'afficher sur la page d'accueil l'état

d'accessibilité du service. Par ailleurs, le gouvernement s'est engagé à mettre en conformité les 15 sites gouvernementaux les plus fréquentés ainsi qu'au moins 80 % des 250 démarches administratives en lignes les plus utilisées, et ce d'ici 2022. L'annexe à la présente circulaire apporte des précisions sur le cadre légal et les obligations réglementaires, les deux chantiers prioritaires du gouvernement ainsi que sur les aides et ressources qui peuvent être mobilisées par les services.

REVUE DE PRESSE

Fonction publique : le seuil des 6 % de travailleurs handicapés bientôt atteint

La Gazette.fr, 23 septembre 2020.- 2 p.

D'après le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le taux d'emploi légal de personnes en situation de handicap dans la fonction publique, en progression constante, s'élève à 5,83 % en 2019, portant le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à 261 319. Dans

la fonction publique territoriale, ce chiffre s'élève à 7,04 %, soit 54 473 bénéficiaires. Ces résultats ne tiennent cependant pas compte des conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

LAÏCITÉ

Gérer le fait religieux dans l'entreprise : comment réagir sans discriminer ?

Liaisons sociales Quotidien, Le dossier pratique, n° 163, 10 septembre 2020.- 6 p.

Les entreprises sont de plus en plus souvent saisies de demandes liées à la religion. Les faits les plus courants concernent le temps de travail ou le port de signes religieux ostentatoires. Afin d'accompagner les employeurs, le ministère du Travail a élaboré un guide pratique du fait religieux en entreprise, conçu

sous la forme de questions-réponses, assorties d'exemples concrets. Ce dossier aborde les différentes problématiques soulevées par l'expression des convictions religieuses des salariés dans l'entreprise et propose un rappel du cadre réglementaire.

MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION

Décret n° 2020-1119 du 8 septembre 2020 relatif à la modernisation du service public de diffusion du droit par l'internet

(NOR : PRMX2023853D) *JO*, n° 221, 10 septembre 2020, texte n° 2

Ce décret procède à une actualisation des dispositions du décret n° 2002-1064 du 7 août 2002 relatif au service public du droit par l'internet

dans la perspective de la modernisation du site Légifrance effective le 12 septembre. Il tire notamment les conséquences de l'ajout de

TEXTE

nouveaux fonds documentaires et de l'abandon de la fonction de «portail» du site dans sa version d'origine, fonction qui ne correspond plus aux usages contemporains d'internet.

Enfin, le décret privilégie désormais le site «Service public» comme site de référence de la liste des procédures pour lesquelles le silence gardé par l'administration vaut accord.

POLITIQUE PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

L'évaluation des politiques publiques : un outil pour répondre à la défiance des citoyens

La semaine juridique administrations et collectivités territoriales, n° 38-39, 21 septembre 2020.- pp. 19-22

Cet article commente l'étude annuelle du Conseil d'État intitulée «Conduire et partager l'évaluation des politiques publiques». Selon cette étude «l'évaluation des politiques publiques est encore insuffisamment partagée, peu expliquée, peu structurée et contribue trop peu au débat public». L'auteur de ce

commentaire analyse le contenu des vingt propositions formulées par le Conseil d'État, afin que l'évaluation des politiques publiques devienne un réel outil démocratique de légitimation de l'action publique et ne demeure pas qu'une contrainte technique.

REVUE DE PRESSE

Conduire et partager l'évaluation des politiques publiques : étude annuelle 2020 / Conseil d'État

La documentation Française, 2020.- 199 p.- (Les études du Conseil d'État)

Le Conseil d'État a élaboré son étude annuelle 2020 consacrée à l'évaluation des politiques publiques autour de trois priorités : «se donner les moyens et l'ambition de mieux évaluer», «renforcer le cycle vertueux de l'évaluation» et «utiliser les évaluations dans la délibération démocratique et dans l'action publique». Dans

sa partie «diagnostic» il dresse un état des lieux mitigé car plusieurs difficultés limitent l'efficacité des évaluations dont la multiplication des acteurs et leur manque de coordination. Enfin, la juridiction formule 20 propositions pour faire de ces évaluations «un véritable outil de débat démocratique et de décision».

REVUE DE PRESSE

L'évaluation des politiques partagées entre l'État et les collectivités territoriales

Inspection générale de l'administration, 2020.- 103 p.

L'évaluation des politiques publiques associant l'État et les collectivités territoriales apparaît encore comme le parent pauvre de l'évaluation, selon un rapport remis par l'Inspection générale de l'administration (IGA). Les auteurs de ce rapport préconisent de mieux structurer le processus d'évaluation partagée en définissant des programmes d'évaluation des politiques publiques dans des instances

associant l'État et les collectivités territoriales au niveau national, de renforcer le système d'observation territoriale qui ne permet pas de disposer de données générales et homogènes sur la mise en œuvre des politiques décentralisées, et enfin de consolider les ressources disponibles pour évaluer les politiques publiques partagées et résoudre le décalage important entre le niveau national et le niveau territorial.

PROCHE AIDANT

TEXTE

Décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale

(NOR : SSAS2023142D) JO, n° 240 du 2 octobre 2020, texte n° 30

Ce décret précise les modalités de mise en œuvre de l'allocation journalière du proche

aidant et de versement par les organismes débiteurs des prestations familiales. Il adapte

également, de manière à assurer une gestion similaire des allocations journalières attribuées aux personnes apportant une aide régulière à un proche dépendant, malade ou en situation de handicap, les règles d'attribution de l'allocation journalière de présence parentale. Ce texte est pris pour l'application des

articles 68 et 69 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020. Les publics concernés sont les bénéficiaires d'un congé de proche aidant, les familles bénéficiaires de l'allocation journalière du proche aidant ou de l'allocation journalière de présence parentale.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 26520 du 11 février 2020 relative aux proches aidants

JO Assemblée nationale, 11 juillet 2020.- p. 4722

M^{me} Annaïg Le Meur attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, sur la définition des personnes considérées comme proches aidants dans le cadre d'une demande de temps partiel faite par un fonctionnaire pour soins donnés à un membre de sa famille. La réponse ministérielle précise que le statut général de la fonction publique prévoit en effet plusieurs mécanismes permettant aux fonctionnaires de s'occuper de proches en situation de handicap ou de dépendance, parmi lesquels l'exercice des fonctions à temps partiel et le congé de proche aidant. D'une part, l'article 37 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ouvre la possibilité aux fonctionnaires, d'accomplir un service à temps partiel de plein droit pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. D'autre part, l'article 34 de la même loi a étendu aux fonctionnaires le congé de proche aidant instauré en 2015, au profit des salariés souhaitant assister un proche très dépendant du fait d'un handicap ou de son avancée en âge (loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, modifiée par la loi du travail n° 2016-1088 du 8 août 2016). La loi du 11 janvier 1984, en cohérence avec la loi du 28 décembre 2015, n'exige pas de lien de parenté avec la personne aidée : l'agent

public peut accompagner soit un membre de sa famille, soit une « *personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables* ». S'agissant du dispositif du temps partiel, il n'est pas envisagé d'élargir, au-delà du cercle familial, la liste des proches pouvant être accompagnés. En effet, en vertu d'une jurisprudence constante du Conseil d'État, le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes : ainsi, alors que le fonctionnaire réduit son activité en exerçant ses fonctions à temps partiel pour assister un parent en ligne directe ou son conjoint en situation de handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, le congé de proche aidant lui permet de la suspendre afin de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. L'objectif est ici de permettre au proche aidant d'équilibrer vie personnelle et contraintes professionnelles, lorsqu'il devient évident que le proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie devient prioritaire. Le congé de proche aidant, non rémunéré (la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit, dans son article 48, le versement d'une allocation journalière aux agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant) peut être pris à plein temps, ou transformé en période d'activité à temps partiel ou fractionnée. Dans ces deux derniers cas, l'agent alterne périodes travaillées et périodes de congés.

RETOURS D'EXPÉRIENCE / RETEX

REVUE DE PRESSE

Avec le Retex, transformer sa collectivité en organisation apprenante

La Lettre du cadre territorial, n° 540, août-septembre 2020.- pp. 44-46

Selon l'auteur de cet article, il est indispensable d'organiser des bilans ou évaluations des

conséquences sur les organisations publiques comme privées de la crise sanitaire. Ces retours

d'expérience (Retex) serviront à améliorer les dispositifs à mettre en œuvre dans l'avenir. Cet

article présente une méthodologie structurée afin de construire ces Retex.

RGPD / OPEN DATA

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 18283 du 2 avril 2020 relative à l'accompagnement des petites communes dans la mise en œuvre du RGPD

JO Assemblée nationale, 23 juin 2020.- p. 4398

Interpellé sur les conséquences financières de l'entrée en vigueur du Règlement européen sur la protection des données (RGPD), M. le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances et du ministre de l'Action et des Comptes publics indique que le législateur a prévu plusieurs dispositifs d'accompagnement des collectivités territoriales dans le cadre de la mise en conformité de la loi informatique et libertés avec le RGPD. La loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des

données personnelles prévoit notamment que la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) «*apporte une information adaptée aux collectivités territoriales*», afin d'assurer un meilleur accompagnement de celles-ci. Par ailleurs, les collectivités ont la possibilité de mutualiser la fonction de délégué à la protection des données (DPD) et de se doter d'un service unifié visant à assumer en commun les charges et obligations liées au traitement de données.

REVUE DE PRESSE

Comment mettre en conformité les traitements de ressources humaines avec le RGPD

La Revue du gestionnaire public, n° 3, juillet-août-septembre 2020.- pp. 42-48

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) exige, concernant le traitement des ressources humaines, dans la plupart des cas, une description précise des traitements et de leur mise en œuvre technique au sein d'une analyse d'impact. De ce fait, la mise en conformité des anciens traitements impose une réorganisation à mener avant le

25 mai 2021. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a publié la délibération n° 2019-160 du 21 novembre 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel afin d'accompagner les organisations dans la mise en œuvre de leur plan d'action.

REVUE DE PRESSE

Comment aborder un contrôle de la Cnil ?

Liaisons sociales, Dossier pratique, n° 174, 25 septembre 2020.- 8 p.

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) est une autorité administrative indépendante chargée d'assurer le contrôle national de l'application du Règlement général

sur la protection des données (RGPD), entré en vigueur depuis le 25 mai 2018. Ce dossier revient sur les modalités de ce contrôle.

RISQUES PROFESSIONNELS

REVUE DE PRESSE

Les expositions aux risques professionnels : les contraintes physiques

Synthèse Stat, n° 33, septembre 2020.- 227 p.

Cette étude détaille, au travers de fiches, les expositions professionnelles des salariés aux différents types de contraintes physiques. Pour chacune des contraintes sont fournis des

éléments descriptifs de la population exposée : catégorie socioprofessionnelle, sexe, tranche d'âge, statut, type d'employeur, taille et activité économique de l'établissement employeur

et famille professionnelle. Les contraintes physiques regroupent les expositions à des nuisances sonores et thermiques, aux radiations, aux contraintes visuelles, posturales et articulaires, au travail en air et espace contrôlés, à la manutention manuelle de charges, aux machines et outils vibrants ou à la conduite. Les données présentées sont

issues de l'enquête «*Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer)*» de 2017, enquête transversale qui permet de cartographier les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition.

REVUE DE PRESSE

Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle

Synthèse Stat', n° 34, septembre 2020.- 313 p.

Cette étude décrit, sous forme de fiches, les principales expositions aux risques professionnels des salariés pour chaque famille professionnelle de la nomenclature en 87 postes. Les données présentées sont issues de l'enquête «*Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels*» (Sumer) de 2017, enquête transversale qui permet de cartographier les expositions professionnelles

des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition. Les expositions aux risques professionnels sont présentées par type de contraintes physiques, organisationnelles, d'expositions aux agents biologiques, aux nuisances chimiques ainsi que pour trois indicateurs de risques psychosociaux.

REVUE DE PRESSE

Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité

Synthèse Stat', n° 35, septembre 2020.- 192 p.

Cette étude analyse, au travers de fiches, les principales expositions professionnelles des salariés pour chaque secteur d'activité selon la nomenclature d'activités agrégée - NAF 38, 2008. Les expositions aux risques professionnels sont présentées par type de contraintes physiques, organisationnelles, d'expositions aux agents biologiques, aux nuisances chimiques ainsi que par trois

indicateurs de risques psychosociaux. Les données présentées sont issues de l'enquête «*Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels*» (Sumer) de 2017, enquête transversale qui permet de cartographier les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition.

REVUE DE PRESSE

Les expositions aux risques professionnels : les risques psychosociaux

Synthèse Stat', n° 36, septembre 2020.- 62 p.

Cette étude présente, au travers de fiches, les expositions des salariés aux risques psychosociaux en milieu professionnel. Pour chacun des risques sont fournis des éléments descriptifs de la population exposée : catégorie socioprofessionnelle, sexe, tranche d'âge, statut, type d'employeur, taille et activité économique de l'établissement employeur et famille professionnelle. Les données présentées sont issues de l'enquête «*Surveillance médicale des expositions*

des salariés aux risques professionnels» (Sumer) de 2017, enquête transversale qui permet, dans un questionnaire principal, de cartographier les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition dans un questionnaire principal. Les données sur les risques psychosociaux sont collectées à partir d'un auto-questionnaire sur le vécu du travail du salarié.

SERVICE PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

**Quand le chef d'exploitation régisseur d'un SPIC est qualifié
de directeur contre son gré**

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 7-8, juillet-août 2020. - pp. 379-380

L'auteur commente une décision du Tribunal des conflits du 13 janvier 2020, n° 4177 relative au personnel employé dans les services publics industriels et commerciaux (SPIC). L'apport majeur de cette décision, selon l'auteur de ce commentaire, est d'étendre la qualification,

toujours marginale, d'agent public, au chef d'exploitation, qui était aussi régisseur de recettes d'une régie municipale de remontées mécaniques, assumant, sans en avoir le titre, les fonctions de directeur. ●

**VOTRE
AVIS
NOUS
INTERESSE !**

Pour participer à notre enquête

Scannez ce QR code



Cette enquête vous permettra
de donner votre avis sur les **IAJ**,
et ne vous prendra que 2 minutes.

*En vous remerciant
de votre participation.*

Connectez-vous à
<https://sgmap.sphinxdeclic.com/d/s/rz0za1>

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.
Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

<https://www.vie-publique.fr/publications>



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue « LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES » présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Décisions de l'année 2019 (à paraître)

Décisions de l'année 2018 (réf. : 978-2-11-145709-6)

Décisions de l'année 2017 (réf. : 978-2-11-145840-6) - 29 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information
légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>
ISSN : 1152-5908
Prix : 15,20 €