

**iaaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

STATUT AU QUOTIDIEN

## **Les accords collectifs dans la fonction publique**

par Carole MONIOLLE

### **Versement de la prime exceptionnelle covid-19 dans la FPT**

### **Le régime de l'apprentissage les décrets du 30 mars et du 24 avril 2020**

DÉCRET D'APPLICATION  
Loi de transformation de la fonction publique

### **Le dispositif expérimental de titularisation des apprentis en situation de handicap le décret du 5 mai 2020**

● n° 6 - juin 2020



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

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

[www.cig929394.fr](http://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

*« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».*

# Sommaire

n° 6 › juin 2020

## STATUT COMMENTÉ

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 2** Les accords collectifs dans la fonction publique  
par Carole Moniolle,  
*Maître de conférences de droit public - Université de Paris Nanterre*
- 12** Versement de la prime exceptionnelle covid-19  
dans la fonction publique territoriale
- 16** Le régime de l'apprentissage :  
les décrets du 30 mars et du 24 avril 2020
- 20** Le dispositif expérimental de titularisation  
des apprentis en situation de handicap :  
le décret du 5 mai 2020

## ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

### LE POINT SUR...

---

- 27** Covid-19
- 41** Réforme de la fonction publique

### **45** ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

---

### **51** À LIRE ÉGALEMENT

---

# Les accords collectifs dans la fonction publique

Carole Moniolle

*Maître de conférences de droit public  
Université de Paris Nanterre*

AVERTISSEMENT – Cette étude a été réalisée avant la publication du rapport « *Renforcer la négociation collective dans la fonction publique* » (avril 2020) de M<sup>me</sup> Esch et de MM. Vigouroux et Rouquette.

Le dialogue social dans la fonction publique n'en finit pas de se modifier. La loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique entraîne à terme des changements dans le nombre et le rôle des instances collectives (1). Un aspect moins connu des transformations en cours résulte de la place à venir des accords conclus entre les employeurs publics et les organisations syndicales. Ils constituent une des manifestations du dialogue social.

Pour mémoire, 1968 marque le début d'une politique continue bien que fragmentée de conclusions d'accords collectifs (2). L'objet de ces derniers s'est diversifié dépassant le seul champ des carrières et des rémunérations. Cette évolution concerne les trois versants de la fonction publique et reste difficile à retracer en raison de l'absence de publication des accords conclus. Il s'agit donc de tenter de mieux cerner les pratiques en cours sur la dernière décennie afin d'en faire ressortir les caractéristiques majeures (I). Au terme d'un processus initié en 2010, le statut des accords collectifs poursuit sa lente construction. La réforme de 2019 ouvre la voie à la reconnaissance d'une valeur juridique qui suscite non seulement des interrogations mais aussi des inquiétudes sur les logiques à l'œuvre (II).

1 M. Brière, O. Magnaval, *Le dialogue social redessiné par la loi de transformation de la fonction publique*, JCP A 2019, 2273 ; C. Chauvet, *Le dialogue social dans la loi du 6 août 2019*, AJDA 2019, p. 2343 ; E. Marc, *Dialogue social : une réforme en deux temps*, AJFP 2019, p. 254 ; C. Vincent, *La réforme des instances de représentation du personnel dans les fonctions publiques : un rapprochement avec le privé en trompe-l'œil*, DS 2019, p. 995

2 M. Pochard, *La négociation interministérielle, une nouvelle voie pour le dialogue social*, RFAP 1996, n° 80, p. 653

- I. Les enseignements de la pratique des accords collectifs dans la fonction publique
- A. Des accords dont le champ s'est diversifié
  - B. Un bilan difficile à établir

- II. La reconnaissance d'effets de droit :  
l'ouverture de la boîte de Pandore ?
- A. Un changement radical d'approche
  - B. Les questionnements liés à l'introduction de normes conventionnelles

## I. Les enseignements de la pratique des accords collectifs dans la fonction publique

En plaçant le fonctionnaire dans une situation légale et réglementaire le droit public entend donner toute sa force à l'unilatéralité des normes au sein des relations de travail de la fonction publique. À ce titre, la place du contrat reste résiduelle même si elle tend à se développer avec la réforme de 2019 en témoigne l'introduction de la rupture conventionnelle ou la possibilité d'accords en matière de grève dans les services publics locaux. La situation des contractuels constitue un cas particulier dans la mesure où leur statut est largement défini par des textes réglementaires et législatifs et que les clauses contractuelles y ont une place très réduite.

Aussi, la conclusion d'accords entre les employeurs publics et les organisations syndicales dénote quelque peu et se situe sur un autre terrain que le droit. Si la diversification du champ des accords est indéniable (A), il reste malaisé de dresser un véritable bilan (B).

### A. Des accords dont le champ s'est diversifié

Les évolutions salariales constituent le cœur des accords collectifs. Pendant très longtemps l'évolution de la valeur du point de la fonction publique pièce maîtresse de la défense du pouvoir d'achat des agents publics était marquée par de nombreux accords. Il faut cependant remonter à 1998 pour trouver le dernier accord signé. La valeur du point a évolué mais a connu à partir de 2010 de longues périodes de gel (3) (la dernière en œuvre datant de juillet 2017). La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) issue d'un accord collectif de 2008 est devenue la réponse à l'évolution de l'inflation. Cette situation est d'ailleurs paradoxale dans la mesure où la réforme de 2010 a introduit dans le champ de la négociation nationale la question du pouvoir d'achat au sein de la négociation nationale.

3 Les revalorisations de la VP sont intervenues le 1<sup>er</sup> juillet 2010, le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 1<sup>er</sup> février 2017.

4 Le protocole signé le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques (JO 3 avr. 1990) dont la mise en œuvre s'étalait sur près de 7 années.

Les accords collectifs portant revalorisations des carrières pour l'ensemble de la fonction publique intervenus au cours des trois dernières décennies révèlent aussi les faiblesses structurelles des carrières dans la fonction publique (accords Durafour en 1990 (4), protocole Jacob en 2006, accords de Bercy en 2008). Le dernier accord de ce type est le parcours professionnel des carrières et des rémunérations (PPCR) signé en 2015 (5) qui s'étale sur plusieurs années (celui-ci a fait l'objet d'un report d'un an en 2018 (6)).

Quant aux accords dits catégoriels qui concernent certains statuts particuliers, ils sont peu nombreux. L'un des plus emblématiques date de 1989 et concernait la revalorisation des carrières de l'enseignement (plan Jospin). Ces accords sont difficiles à recenser en raison de la publicité limitée associée à leur conclusion. Aussi faut-il accueillir ces accords avec certaines précautions. Dans la fonction publique d'État, nous n'avons retrouvé que quelques accords (corps d'encadrement et d'application de la police nationale en 2010). Il semble que des relevés de conclusions concernant les personnels de l'administration pénitentiaire aient été signés à plusieurs reprises pour mettre fin à certains conflits. La publicité limitée de ces accords rend la vision d'ensemble très délicate.

Dans la fonction publique territoriale, au moins deux accords ont été conclus l'un pour la police municipale (7) l'autre la filière des sapeurs-pompiers professionnels en 2011 (8). Enfin, dans la fonction publique hospitalière, il faut mentionner le protocole concernant le corps infirmier (protocole d'accord du 2 février 2010 concernant le corps infirmier (9)). Ces exemples permettent seulement d'illustrer les pratiques.

5 Accord signé le 30 sept. 2015 relatif à l'avenir de la fonction publique : *La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* (PPCR).

6 Décr. 2017-1736, 21 déc. 2017.

7 Protocole d'accord « sur la professionnalisation de la police municipale » du 25 avril 2006. Ce protocole d'accord avait été validé par trois des six organisations (FO, FA-FPT et UNAPM-CGC).

8 Protocole d'accord relatif à la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels du 23 septembre 2011.

Il est encore plus malaisé de dénombrer les refus d'accord à l'instar de celui qui avait été proposé en matière d'intéressement collectif en 2010 qui n'a pas empêché le Gouvernement d'intégrer dans le statut général de la fonction publique des dispositions en ce sens.

Avant que n'intervienne la réforme de 2010, plusieurs accords avaient été conclus (10) en matière d'hygiène et de sécurité (1994) de formation continue (1996), ou encore en matière de santé et sécurité au travail (2009). La réforme de 2010 (11) a consacré les pratiques antérieures et précisé le champ de la négociation qui concerne les domaines suivants : conditions et organisation du travail, télétravail ; déroulement des carrières et promotion professionnelle ; formation professionnelle et continue ; action sociale et protection sociale complémentaire ; hygiène, sécurité et santé au travail ; insertion professionnelle des personnes handicapées ; égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Si on excepte l'accord « PPCR » conclu en 2015, les accords signés depuis 2010 sont relativement peu nombreux et concernent respectivement le droit syndical (2008), les contractuels (2011), les risques psychosociaux (2013), et l'égalité professionnelle (2013 et 2018).

Les accords jusqu'ici cités ont en commun de couvrir un champ très large. Qu'en est-il des accords conclus à un niveau plus local ? La réforme de 2010 a précisé les relations entre les accords généraux et locaux permettant aux accords de niveau inférieur de préciser le premier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles. Les pratiques ne peuvent pas être clairement établies. Leur existence ne fait l'objet d'aucun recensement, le Gouvernement reconnaît que le bilan effectué : « a établi un nombre modéré d'accords conclus et une moindre connaissance ou une faible déclinaison des accords nationaux » (12). Les accords sur l'égalité professionnelle ont été déclinés dans certains ministères (Ministère de l'intérieur, Ministère de la justice).

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui nous ont communiqué des protocoles d'accords intéressant la fonction publique territoriale. À partir des éléments dont nous disposons, il semble que les accords portent notamment sur l'exercice du droit syndical (13). Ce thème semble être le plus présent (CIG petite Couronne, Région Pays de Loire, Ville de Rouen 2015, CDG 22). Cette thématique est portée par le CSFPT qui est à l'origine d'une proposition

de protocole d'accord cadre sur le droit syndical (13). Nous avons pu lire des accords sur le déploiement du télétravail (Région Pays de Loire en 2017), l'insertion professionnelle et l'intégration des agents en situation de handicap, la mise en œuvre du compte personnel d'activité. Ils peuvent aussi avoir d'autres objets : la constitution d'une équipe d'agents chargés de missions de remplacement dans les services régionaux (Région Pays de Loire en 2011). Dans la fonction publique hospitalière les accords retrouvés portent sur le dialogue social, le droit syndical, la réduction du temps de travail, l'emploi de travailleurs handicapés, le maintien dans l'emploi (protocole APHP 2018-2022).

## B. Un bilan difficile à établir

À la différence du droit du travail qui prévoit de nombreuses hypothèses dans lesquelles l'entreprise doit engager des négociations, le droit de la fonction publique ne comporte pas de telles règles. Cette négociation n'est pas encadrée. Sur ce point, les accords de Bercy de 2008 qui tendaient à instaurer une obligation de négocier n'ont pas été repris dans la loi du 5 juillet 2010 qui a réformé le dialogue social dans la fonction publique. Les accords obéissent à un double jeu politique. Pour les employeurs publics, la conclusion d'accords constitue une manifestation positive du dialogue social qui sera mise en avant pour souligner le consensus. Pour les organisations syndicales, l'accord peut marquer une avancée dont elles peuvent s'octroyer la paternité. Pour d'autres, le refus d'accord exprime un désaccord profond sur la réforme ou la conception de la fonction publique qui se profile derrière l'accord.

La recherche d'un consensus et d'une majorité pour en définir la validité n'interdit pas une certaine instrumentalisation des accords par les acteurs publics (1). Il reste que les accords ont une portée politique tant dans leur contenu qu'aux yeux de la jurisprudence qui leur dénie toute valeur juridique (2).

### 1. De la recherche du consensus à la logique de majorité

La notion d'accord suppose un consensus syndical qui peut être plus ou moins important. La force de l'accord dépend de la représentativité des organisations syndicales signataires.

9 Protocole d'accord du 2 février 2010 relatif à l'intégration dans la catégorie A de la fonction publique hospitalière des infirmiers et des professions paramédicales aux diplômes reconnus dans le LMD par les universités, et à l'intégration des corps de catégorie B de la fonction publique hospitalière dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B.

10 V. aussi liste en annexe 5 du rapport Pêcheur, *Rapport au Premier ministre sur la fonction publique*, 2013, p. 210

11 L. n°2010-751, 5 juill. 2010 ; L. 83-634, 13 juill. 1983, art. 8 bis.

12 Étude d'impact, p. 74

13 Séance du 10 juillet 2019

Certains (ils sont peu nombreux) ont été signés par l'ensemble ou quasi l'ensemble des organisations syndicales représentatives (OSR) à l'instar des accords sur les contractuels, les risques psycho-sociaux et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sans doute ces domaines font davantage consensus que d'autres relatifs aux carrières qui comportent des enjeux conceptuels et budgétaires plus « *clivants* ».

En 2010, la loi est venue encadrer les accords en précisant leurs conditions de validité (L. 83-634, 13 juill. 1983, art. 8 bis). Il s'agissait de « *responsabiliser* » les organisations syndicales. Cette approche ne nous semble pas correspondre à la réalité dans la mesure où selon leur position politique les organisations syndicales qu'elles fassent souvent partie des organisations syndicales signataires (CFDT) ou au contraire de celles qui signent rarement les accords (CGT et FO) ne le font pas à la légère. La validité d'un accord suppose qu'il soit « *signé 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* ». La doctrine s'était interrogée sur le sens de soumettre un accord à une condition de validité alors même qu'il a vocation à ne produire aucun effet juridique (14).

Il reste que les règles relatives à la validité des accords cristallisent des jeux complexes. La subordination de la validité à la règle de la majorité aurait dû servir de curseur dans la mise en œuvre de mesures. Deux exemples montrent les limites de cette règle soit parce que l'accord minoritaire a pu être mis en œuvre soit parce que le Gouvernement s'est affranchi de la date à laquelle l'accord est signé.

En 2015, l'accord dit PCCR a obtenu la signature de six des neuf grandes organisations syndicales ce qui représentait 49,1% (CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC, fédération autonome de la fonction publique territoriale FA-FP) dans la mesure où trois organisations syndicales ont refusé de signer (CGT, FO, Solidaires représentant 50,2% du personnel de la fonction publique). Le Gouvernement a cependant choisi de mettre en œuvre un accord non majoritaire. Cette pratique affaiblit considérablement l'exigence de validité même si dans le cas présent la majorité était presque atteinte. La réforme de 2016 a substitué au nombre de voix obtenues celles de suffrages exprimés ce qui permet d'obtenir plus facilement une majorité.

14 Y. Ferkane, *L'arrivée d'un droit de la négociation dans la fonction publique*, Actes du colloque de Nanterre *Droits du travail & des fonctions publiques : Unité(s) du Droit ?*, Éditions L'Épilogue & Lextenso, 2012, p. 129

En 2018, l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018 n'a pas obtenu la majorité au regard de la représentativité des organisations syndicales à la date de la signature de l'accord (élections professionnelles de 2014). Le Gouvernement a cependant considéré qu'il était majoritaire au regard des résultats des élections de décembre 2018. Cette situation aurait pu être évitée si l'accord avait été proposé après les élections (15).

## 2. Des accords à portée politique

La terminologie employée pour désigner les accords collectifs en dit en long sur leur place. Les relevés de conclusions ou protocoles d'accord ont une portée politique tant au regard du contenu que de la jurisprudence qui leur dénie toute valeur juridique.

Les protocoles répondent à des objets variés. Certains accords annoncent des changements à venir de la législation (accord sur l'égalité professionnelle de 2018). Dans ce cas, l'accord est avant tout un engagement du Gouvernement de prendre des mesures pour les mettre en œuvre. Ils constituent une étape préalable dans la mise en œuvre de réformes du statut de la fonction publique par voie législative, réglementaire ou de circulaires. Il est possible d'établir une certaine filiation entre un accord et des dispositions législatives ou réglementaires. Ainsi, le relevé de conclusions du 21 février 2008 relatif au dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire de la fonction publique pose les bases qui serviront à la mise en place de la garantie individuelle du pouvoir d'achat par voie réglementaire (16). De même l'accord non majoritaire dit PPCR pose les lignes directrices des évolutions en termes de recrutement, d'architecture des carrières, d'amélioration des rémunérations – harmonisation, rééquilibrage de la rémunération indiciaire, réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, clarification du paysage indemnitaire, amélioration de la rémunération – indication de nouvelles bornes indiciaires dans les catégories B et C.

Un certain nombre d'engagements figurant dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle de 2018 ont été repris par la loi n°2019-826 du 6 août 2019 à l'instar des dispositifs de signalement, des plans pour l'égalité professionnelle, de la neutralisation dans la carrière de périodes consacrées à l'éducation, de la suppression du jour de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse ou encore de l'élargissement du champ des quotas de sexes dans les primo-nominations des emplois de la haute fonction publique.

15 Les organisations syndicales qui avaient refusé de signer le 30 novembre 2018 avait demandé le report de la signature

16 Décr. 2008-539, 6 juin 2008

D'autres accords intéressent la mise en œuvre de politiques ou de l'exercice de droits. Ainsi un accord portant sur le handicap peut prévoir des dispositifs d'accompagnement, des actions de formation, l'instauration d'un groupe de travail, un renforcement du recrutement. Certains engagements ne constituent que la mise en œuvre d'obligations prévues par les textes (accessibilité des locaux, reclassement des agents).

En matière de dialogue social, les accords lus comportent un rappel de la législation auquel s'ajoute un cadre d'action plus ou moins précis sur le nombre de locaux mis à disposition, l'attribution de subvention, la diffusion de l'information, les moyens matériels ou le nombre d'heures au titre du temps syndical. L'accord paraît s'inscrire dans une démarche de transparence à la fois des engagements de la collectivité mais aussi entre les organisations syndicales qui en connaissent les termes (V. accord CIG petite Couronne 2019-2023 ; protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical applicable aux agents de la région Pays de Loire 2019).

D'autres accords relèvent d'une politique de gestion dont les engagements notamment financiers permettent de positionner la collectivité en termes de requalification des

postes (accord sur l'évolution de poste vers la catégorie B en EPLE juillet 2011) ou de prise en charge de formations (protocole sur les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité déc. 2019 région pays de Loire).

À ce titre, les accords qui traduisent des orientations générales de politique peuvent difficilement se voir reconnaître une portée normative. Il n'est donc pas surprenant que la jurisprudence les ait considérés comme ayant une portée politique. Le juge les a placés en dehors du champ du droit. Selon une jurisprudence ancienne et constante, les protocoles d'accords conclus entre les administrations et les organisations syndicales de fonctionnaires sont dépourvus de toute valeur juridique (17). L'administration ne commet aucune faute si elle ne les respecte pas. Les organisations syndicales ne peuvent engager la responsabilité de l'État en cas de méconnaissance. L'absence de valeur contraignante a également pour effet d'exclure la recevabilité de toute demande d'annulation du protocole lui-même (18). De même, l'absence de consultation préalable d'un comité de suivi prévu par un protocole est considérée par le juge administratif comme dépourvu d'effets juridiques. L'accord n'a pas institué une procédure susceptible de lier le pouvoir réglementaire (19). La jurisprudence intervenue après 2010 a confirmé l'absence de valeur juridique (20).

---

## II. La reconnaissance d'effets de droit : l'ouverture de la boîte de Pandore

L'idée de donner une force obligatoire aux accords collectifs n'est pas nouvelle et a été défendue dans plusieurs rapports des années 2000 dont le rapport Fournier (21). La réforme de 2019 ouvre la voie à la reconnaissance d'une valeur juridique. Elle autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance (22) des mesures visant notamment à « définir les autorités compétentes pour négocier, à fixer les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ; à définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, les modalités d'appréciation

*du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation ainsi que les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique »* (L. 2019-828, 6 août 2019, art. 14).

Si cette évolution doit voir le jour, il sera de la plus haute importance que les règles de publicité permettent à tous (y compris aux personnes extérieures à l'accord) d'en prendre connaissance. Le fait de permettre aux accords collectifs de produire des effets de droit constitue un changement radical d'approche dont la justification n'est pas évidente (A). Elle soulève des questions sur le statut à venir des normes conventionnelles (B).

---

17 CE 15 oct. 1971, Syndicat national indépendant des CRS, Rec. 610 ; CE 19 mars 1997 ; Syndicat national indépendant des conducteurs et contrôleurs des travaux publics de l'État, req. n° 168986, RFDA 1999 p. 221 Note C. Moniolle ; CE, 27 juin 1997, Union des personnels de surveillance d'encadrement pénitentiaire, req. n° 158.740 ; CE 6 nov. 1998 Alcamo, req. 185332

18 CE, 27 juin 1997, Fédération syndicaliste Force ouvrière de la police nationale, req. n° 170.867

19 CE 23 fév. 2001 synd. CFDT des personnels assurant un service aviation civile et activités connexes, n° 212.274

---

20 CE 22 mai 2013, fédération Interco CFDT, fédération des services publics CGT et fédération autonome de la fonction publique territoriale, n° 356903

21 *Livre blanc sur le dialogue social*, 2002, p. 86 et suiv, J. Fournier ; *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique*, 2008, J-L Silicani. Celui-ci proposait de donner une force obligatoire aux accords collectifs (proposition n°14) tant pour les contractuels que les personnels titulaires avec un système d'approbation

22 Le Gouvernement dispose de 15 mois à compter de la publication de la loi du 6 août 2019

## A. Un changement radical d'approche

Le Gouvernement a choisi de développer le recours à la négociation collective dont le bilan apparaît comme très « modéré » (23) et peu connu. D'autres éléments au soutien de l'argumentaire apparaissent comme par exemple le fait que la traduction juridique des accords puisse être longue. Cette évolution doit permettre selon le Gouvernement de promouvoir la culture de la négociation y compris entre les différents niveaux de négociation. Cette approche laisse pour le moins perplexe. En effet, la culture de la négociation dépend d'un grand nombre de facteurs complexes dont celui des moyens financiers sur la table de négociation. Elle nous semble indépendante de la valeur juridique des accords. Rétrospectivement la réforme de 2010 n'a pas permis l'essor des accords collectifs dans la fonction publique.

Le recours à une ordonnance sur un sujet aussi majeur ne manque pas de surprendre. De nombreux parlementaires de l'opposition ont critiqué le dessaisissement du Parlement sur un sujet aussi important qui peut conduire à un bouleversement du droit positif pour reprendre les mots du Conseil d'État (24). La reconnaissance des accords syndicaux modifie la place des organisations syndicales dans ses relations avec les employeurs publics, à devenir co-auteur de la règle de droit. Il ne s'agit pas seulement de participation mais de cogestion. La portée de cette réforme nécessite de la « confronter » aux fondements de la fonction publique (1) puis à envisager les conséquences de la variabilité de la norme (2).

### 1. Une réforme qui ignore les fondements de la fonction publique

Une chose est de négocier, une autre est qu'un accord produise des effets de droit. C'est pourtant le second choix qui a été fait. Cette réforme soulève des interrogations sur sa cohérence avec le modèle de fonction publique et sur le champ matériel de ces accords.

#### Les interrogations sur sa cohérence avec le modèle de fonction publique

Si le droit du travail peut parfois constituer une source d'inspiration du droit de la fonction publique, il ne doit pas être l'alpha et l'omega des évolutions du droit de la fonction publique, qui ne s'inscrit pas dans le même contexte économique et renvoie à des valeurs associées au service public ou à l'employeur public.

- Le droit du travail évolue dans un contexte économique et concurrentiel. À l'origine les conventions collectives et accords constituaient un moyen d'améliorer la situation des salariés. Les crises économiques ont favorisé le développement d'accords pouvant être défavorables aux salariés pour aider les entreprises.

La fonction publique ne se situe pas dans un champ concurrentiel lui permettant d'offrir des avantages matériels plus importants ou au contraire de revenir sur certains droits en raison de difficultés financières. En revanche, depuis un certain nombre d'années elle doit s'adapter aux contraintes budgétaires et aux arbitrages de la pénurie de moyens et d'emplois.

La fonction publique forme un ensemble composé d'interdépendances. Au sein de ces interdépendances, les plus sensibles sont celles intéressant les éléments de rémunération (valeur du point, correspondance des indices). D'autres peuvent constituer des limitations. Dans la fonction publique territoriale, le principe de parité, qui protège les deniers de l'État (25), interdit aux employeurs territoriaux d'attribuer des rémunérations ou des prestations qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État (26).

- La fonction publique se situe au cœur du service public. Elle tire sa légitimité et ses caractéristiques majeures des valeurs associées au service public. Les obligations des agents de la fonction publique protègent les usagers et garantissent le respect des principes et des valeurs du service public. L'indépendance des fonctionnaires assure aussi une bonne exécution du service public.

La mise en œuvre des missions de service public implique une permanence de l'activité ce qui induit une certaine stabilité de l'emploi public. Les administrations publiques doivent pouvoir compter sur les agents pour assurer leurs missions. En découle aussi une organisation qui va permettre aux agents d'effectuer une carrière au sein de celle-ci. La carrière dans toutes ses composantes (dont la mobilité) participe pleinement à la mise en œuvre des services publics.

- La fonction publique par les missions qu'elle incarne est aussi un vecteur de valeurs et d'exemplarité. On la retrouve dans l'égal accès aux emplois publics ou dans les obligations déontologiques qui ne cessent de se renforcer.

23 Quelques chiffres sont donnés pour l'État, étude d'impact, p. 74

24 Dans son avis, le Conseil d'État « souligne l'importance d'une telle réforme, susceptible de bouleverser l'état du droit positif applicable dans la fonction publique, aucune disposition législative n'ayant jamais conféré une valeur normative aux accords négociés avec les représentants des agents publics » (21 mars 2019 n°397088, cons. 34)

25 C. Moniolle, « Le principe de parité, un principe traversé par des logiques financières », Chronique de « droit administratif et droit public financier » *Droit administratif*, mars 2013, p. 29

26 Voir par ex. CE 27 juin 2007, Commune de Calais, req. 292946

L'exemplarité devrait imprégner l'ensemble des composantes de la relation de travail en particulier la « *qualité* » de l'emploi. La réforme de 2019 poursuit la précarisation de l'emploi notamment pour les contractuels (27), ce qui est doublement préjudiciable en termes de valeurs défendues et en termes de fonctionnement des services publics.

### **Les interrogations sur le champ matériel des accords**

Se pose la question du champ matériel des accords collectifs et par voie de conséquence celui des éléments de différenciation. Au cours des débats parlementaires, certains ont exprimé des interrogations sur ce champ (temps de travail, rémunération, carrière) et le sens des accords notamment le respect du principe de faveur (Ass. Nat., jeudi 16 mai 2019, 1<sup>re</sup> séance). Le débat s'est plutôt focalisé sur le risque que les accords locaux soient moins favorables que les accords nationaux et très peu sur l'éventuelle remise en cause des règles statutaires par les accords.

Certaines règles parce qu'elles fondent l'essence même du service public ne devraient pas entrer dans le champ des accords. Peut-on imaginer que les obligations déontologiques pour ne citer que cet exemple puissent varier d'une administration à une autre voire pour le même service public selon l'entité concernée ?

D'autres règles se placent à la jonction des obligations des agents et de l'organisation du service. Il en est ainsi du temps de travail qui couvre notamment les obligations de service des agents et les modalités de mise en œuvre. Le cadre statutaire permet aux administrations de s'adapter aux exigences du service public grâce aux nombreuses modalités dont celle du pouvoir d'organisation du service. Il semble qu'un certain nombre d'élus soient favorables à la possibilité de conclure des accords sur les modalités de mise en œuvre du temps de travail qui pourrait intervenir dans un cadre fixant des limites aux aménagements par voie conventionnelle. Toute la question sera de savoir ce qui relève de l'unilatéral et du conventionnel. La réforme de 2019 met fin pour l'avenir aux régimes dérogatoires dans les collectivités territoriales en matière de temps de travail. Ouvrir la voie des accords collectifs pourrait conduire à réintroduire les dérogations antérieures par une autre voie.

Il est probable que le champ des accords sera délimité. Il faut aussi espérer que le domaine des rémunérations en soit exclu. On comprend bien l'argument selon lequel, cela permettrait d'adapter les règles aux capacités d'une administration, dans un contexte de restrictions budgétaires.

Cependant il ne faut pas regarder la situation du seul point de vue d'une administration donnée mais de l'ensemble de la fonction publique. L'homogénéité d'une partie des éléments de rémunérations rejaillit sur l'ensemble de la fonction publique en termes d'attractivité et de continuité des services publics. Au sein des éléments de rémunération, certaines composantes cristallisent cet ensemble : valeur du point, indices majorés, bornages indiciaires de certaines carrières.

## **2. Les dangers du renforcement de la variabilité de la norme**

Fonction publique et service public sont liés comme pile et face d'une pièce. La modification du service public conduit à modifier la fonction publique mais l'inverse peut aussi se produire. La réforme comporte selon nous deux écueils majeurs, l'un au regard de « *l'unité* » de la fonction publique, l'autre sur le fonctionnement des services publics.

### **L'unité de la fonction publique en cause**

La fonction publique repose sur un équilibre subtil composé d'unités et de différenciations. L'unité se manifeste par un corpus juridique commun en témoigne le caractère grandissant du contenu du titre I du statut général de la fonction publique et le nombre de textes communs aux trois versants de la fonction publique ou rédigés dans des termes comparables. La différenciation s'exprime par des aménagements pour tenir compte des particularismes propres à une fonction publique ou à l'exécution de certains services publics. Les différenciations les plus sensibles sont liées aux évolutions de carrière et aux régimes indemnitaires. Les éléments de différenciations actuelles notamment sur le plan indemnitaire pèsent sur la mobilité des agents et l'attractivité de certains services publics (28).

L'équilibre actuel entre uniformité et différenciation est déjà fragile. La conclusion d'accords disposant d'une valeur juridique conduira à rendre la règle de droit applicable à la relation de travail variable selon l'étendue d'un accord. Un nouvel étage de différenciation ne sera bénéfique ni au service public ni aux agents. Elle conduira à accroître les écarts et renforcera les difficultés de recrutement d'une partie des employeurs publics.

### **Les risques sur le service public**

Une autre interrogation vient des effets du développement des accords collectifs sur le fonctionnement des services publics.

27 C. Moniolle, « *L'évolution du statut des contractuels* », *Droit social* 2019, p. 1000

28 En ce sens, à propos de la mobilité interministérielle, Cour des comptes, *La mobilité des fonctionnaires de l'État*, juill. 2019, p. 89

Le renforcement de la différenciation des règles, par le biais des accords collectifs, risque d'accroître les difficultés de recrutement au sein des collectivités qui ne pourront pas s'aligner sur les collectivités les plus attractives. Il suffit de penser aux rémunérations dans la fonction publique. La présence d'éléments d'unité (29) comme l'encadrement des régimes indemnitaires limitent les écarts en ce domaine. La définition de règles régissant la relation de travail par voie conventionnelle ne peut qu'accentuer les écarts entre les administrations publiques. Les administrations qui ne sont pas considérées comme prioritaires (pour l'État) ou qui ne disposent pas de leviers en termes de ressources fiscales (pour les collectivités territoriales) risquent d'en payer le prix.

## B. Les questionnements liés à l'introduction de normes conventionnelles

L'introduction de normes conventionnelles soulève trois questions relatives respectivement aux conditions de validité des accords, à l'entrée dans l'ordre juridique interne et aux relations entre les différentes sources du droit.

### Les conditions de validité des accords

Il s'agit de s'intéresser non seulement à l'exigence du fait majoritaire mais aussi à la représentation des employeurs. En 2002, Jacques Fournier s'appuyant sur la position commune de 2001 entre les partenaires sociaux relevant du droit du travail (30), défendait l'idée qu'il fallait s'orienter vers « *la combinaison de deux conditions : un minimum de représentativité des organisations signataires et l'absence d'une opposition majoritaire* » (31). Si le Gouvernement semble rester sur le principe des accords majoritaires, il laisse une porte largement ouverte aux accords minoritaires qui n'auraient pas fait l'objet d'une opposition en reconnaissant parmi les solutions : « *qu'un accord est valide dès lors qu'il est signé par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés lors des dernières élections et que cet accord n'a pas rencontré l'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections* » (32).

Cette vision nous paraît contestable. Les accords doivent être le fruit d'une majorité positive et ne pas intégrer les accords minoritaires. La majorité, même si elle peut être ardue à obtenir en raison d'un nombre important d'organisations syndicales fait davantage sens. Elle paraît plus conforme aux principes démocratiques. Dans le

cas des accords minoritaires, une organisation syndicale qui disposerait de 30 % des suffrages exprimés pourrait engager l'ensemble des personnels sauf à ce que des organisations syndicales représentant la majorité s'y opposent. Or cette majorité sera difficile à obtenir lorsque le texte comporte des mesures positives et négatives. Elle n'invite pas à la « *responsabilisation* » des organisations syndicales favorables à un accord.

Indépendamment des questions relatives à l'articulation entre les normes (infra), des règles devront définir la compétence des employeurs publics pour conclure un accord. Dans la fonction publique territoriale, elle suppose de préciser les compétences respectives de l'organe délibérant et de l'exécutif. La représentation des employeurs pour des accords dépassant le champ d'une entité unique ne manquera pas de soulever des questions. Les mêmes questions se poseront dans la fonction publique d'État en particulier la capacité des ministres à pouvoir engager l'État pour les personnels relevant de leur ministère compte tenu des enjeux budgétaires des accords.

### L'entrée en vigueur des accords

Le fait que les accords collectifs puissent produire des effets juridiques pose immanquablement la question de la place de ces accords dans le corpus juridique du droit de la fonction publique. La doctrine avait déjà perçu cette difficulté. Ainsi, Jacques Fournier avait rappelé que les accords ne devaient pas porter sur des mesures relevant du domaine législatif et la nécessité de préserver le pouvoir réglementaire. La seule voie possible conciliant ces exigences était de prévoir une procédure d'homologation des accords (33). Celle-ci pouvait varier suivant la nature des règles (règles statutaires homologuées par un décret du Premier ministre) ou l'étendue (national – arrêté interministériel, local : préfet pour la fonction publique d'État, organe délibérant pour les collectivités territoriales dans la fonction publique territoriale et Agence régionale de santé pour la fonction publique hospitalière). Le Gouvernement, conscient de la nécessaire articulation des actes conventionnels avec les actes unilatéraux, paraît envisager d'accorder une valeur juridique à la suite d'une procédure d'approbation par le pouvoir réglementaire, du moins c'est l'une des pistes envisagées (34).

### Des interrogations sur l'articulation des différentes sources de droit

La compétence normative relève pour l'essentiel du pouvoir législatif et du pouvoir du Premier ministre. Jusqu'à

29 Mécanismes de calcul, grille indiciaire des corps ou cadre d'emplois

30 Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective en droit du travail

31 *Livre blanc sur le dialogue social*, Ed. doc. Franc., p. 85

32 *Étude d'impact*, p. 79

33 *Livre blanc sur le dialogue social* 2002, p. 89

34 *Étude d'impact*, p.79

présent, l'absence de portée normative des accords laissait intact le pouvoir unilatéral qu'il s'agisse du pouvoir réglementaire ou du pouvoir d'organisation des services. Le contenu des accords signés était assez général excluant toute portée normative. La réforme invite à une évolution de leur contenu pour permettre de produire des effets juridiques. L'articulation des normes soulèvera des questions sur les frontières des champs de l'unilatéral et du conventionnel mais aussi sur les contradictions entre les normes et enfin sur la possibilité de déroger au statut dans un sens défavorable (le droit du travail constitue un bon exemple du développement d'accords dérogatoires).

Enfin, la reconnaissance d'un cadre conventionnel pose la question de la place du pouvoir réglementaire local qui est jusqu'à présent relativement cantonné. Il ouvre la voie à une territorialisation de la règle de droit dont nous avons dit tous les effets néfastes sur l'unité de la fonction publique.

\* \*  
\*

Il faudra attendre la publication de l'ordonnance et la conclusion d'accords pour dire si les logiques contractuelles permettront une amélioration du statut de la fonction publique. Un élément nous semble acquis celui de l'affaiblissement de l'unité de la fonction publique. La contractualisation des rapports collectifs porte en elle une contractualisation des rapports individuels comme le soulignait Michèle Voisset (35).

À ce stade de la réflexion, nous doutons fortement que ce nouvel étage de normes permette une amélioration des conditions de travail ou du statut des agents publics. Les services publics ont avant tout besoin de moyens tant humains que financiers. Les difficultés actuelles de fonctionnement des services publics sont aussi le résultat d'une politique continue de rationalisation budgétaire dont la presse ou les crises que nous traversons se font trop souvent l'écho. ●

---

35 *Concertation et contractualisation dans la fonction publique*, AJDA 1970.388

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>

# Versement de la prime exceptionnelle covid-19 dans la FPT

Les agents territoriaux particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes cotisations, contributions et taxes.

**A**nnoncée par le ministre de l'action et des comptes publics à l'issue du Conseil des ministres du 15 avril 2020, dans le but de marquer « *la reconnaissance de la Nation* », une prime exceptionnelle a été instaurée par l'article 11 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 en faveur des agents des administrations publiques et des militaires particulièrement mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19, afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période (voir encadré).

Cette prime est notamment exonérée d'impôt sur le revenu, et de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle. Elle est par ailleurs exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité (art. L. 841-1 du code de la sécurité sociale) et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale).

La loi renvoyait au pouvoir réglementaire le soin de fixer les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de cette prime exceptionnelle ainsi que son montant, « *en fonction des contraintes supportées par les agents à raison du contexte d'état d'urgence sanitaire* ».

Plusieurs décrets d'application sont venus fixer les modalités de versement de cette prime :

- le décret n°2020-570 du 14 mai 2020<sup>(1)</sup> pour les agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale (entrée en vigueur le 16 mai 2020) ;
- le décret n°2020-568 du 14 mai 2020, récemment complété par le décret n°2020-698 du 8 juin 2020, pour les personnels de la fonction publique hospitalière et les agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides ;

<sup>1</sup> Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19.

– le décret n°2020-711 du 12 juin 2020 pour les personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux des trois versants de la fonction publique (entrée en vigueur le 14 juin 2020).

## Le champ des bénéficiaires

### Le cas général

Le décret n°2020-570 du 14 mai 2020 ouvre aux organes délibérants des collectivités territoriales et leurs établissements publics la possibilité de décider le versement d'une prime exceptionnelle « à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire » afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

Sont éligibles à la prime exceptionnelle les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, y compris les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière accueillis dans le cadre d'une mise à disposition. Le texte inclut également les personnels contractuels de droit privé des établissements publics, ce qui vise notamment les apprentis employés par ces établissements (2).

Seuls les agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire peuvent bénéficier de la prime.

Sont considérés comme tels les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a conduit à un surcroît significatif de travail en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services. Le surcroît significatif de travail peut avoir été accompli aussi bien en présentiel, qu'en télétravail ou assimilé (3).

### Les agents des établissements et services sociaux et médico-sociaux

Selon les articles 1<sup>er</sup> et 8 du décret du 12 juin 2020, le bénéfice de la prime exceptionnelle est ouvert aux agents territoriaux affectés dans les établissements et services mentionnés aux 6<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> et 9<sup>o</sup> du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ayant exercé leurs fonctions entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 avril 2020 (voir encadré page suivante).

### Les modalités de versement

Conformément au principe de libre administration des collectivités locales, les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans la limite d'un montant plafond de 1 000 euros par agent.



#### Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

“ **Article 11, I.-** La prime exceptionnelle versée, en 2020, par les administrations publiques au sens du règlement (CE) n° 2223/96 du Conseil du 25 juin 1996 relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans la Communauté, à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail.

Cette prime est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés mentionnée à l'article L. 821-1 du même code.

II.- Les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle mentionnée au présent article ainsi que son montant sont déterminés dans des conditions fixées par décret, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison du contexte d'état d'urgence sanitaire déclaré en application du chapitre I<sup>er</sup> bis du titre III du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code de la santé publique.

III.- Les exonérations prévues au premier alinéa du I du présent article ne se cumulent pas avec celles prévues à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 lorsque la prime versée en application du même article 7 tient compte des conditions de travail particulières liées à l'épidémie de covid-19.

IV.- Pour l'application du second alinéa du I du présent article à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les références au code de la sécurité sociale sont remplacées par les références aux dispositions applicables localement ayant le même objet.

2 Sur ce thème, se reporter aux numéros des IAJ de décembre 2015 et février 2019.

3 Article 3 du décret du 14 mai 2020.

## Établissements et services sociaux et médico-sociaux employant des agents territoriaux éligibles à la prime exceptionnelle

La délibération peut notamment établir des critères d'attribution relatifs par exemple à l'importance des sujétions exceptionnelles, des contraintes supportées ou du surcroît de travail pendant l'état d'urgence sanitaire. À titre indicatif, le dispositif applicable dans la fonction publique de l'État prévoit une modulation du montant de la prime selon trois taux (330, 660 et 1 000 euros) en fonction notamment de la durée de la mobilisation des agents (4).

S'agissant plus spécifiquement des agents territoriaux affectés dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux, le décret du 12 juin 2020 distingue deux groupes de départements d'exercice des fonctions pour la détermination du montant plafond de la prime exceptionnelle. Dans le premier groupe de départements, les plus touchés par l'épidémie de covid-19, le plafond de la prime est porté à 1 500 euros, tandis que dans le second groupe il est fixé à 1 000 euros (voir encadré page suivante).

Dans le cas des agents exerçant dans plusieurs établissements ou structures, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacun de ces établissements ou services.

Pour sa part, l'autorité territoriale détermine les bénéficiaires de la prime et le montant alloué à chaque agent au regard des critères d'attribution fixés par l'assemblée délibérante ainsi que les modalités de versement.

Pour l'État, il est précisé que la prime donne lieu à un versement unique.

Elle n'est pas reconductible.

### Le régime de la prime exceptionnelle

La prime exceptionnelle peut être cumulée avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance ou versé en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes. Elle est ainsi notamment cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ou l'indemnité d'astreinte et d'intervention.

→ Les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale.

→ Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert.

→ Les établissements ou services qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques en vue de favoriser l'adaptation à la vie active et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle ou d'assurer des prestations de soins et de suivi médical, dont les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue, les structures dénommées « lits halte soins santé », les structures dénommées « lits d'accueil médicalisés » et les appartements de coordination thérapeutique.

En revanche, elle est exclusive de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue par l'article 7 de la loi du 24 décembre 2019 (5), susceptible d'être versée en 2020 notamment aux agents des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ou des établissements publics à caractère administratif (EPA), sous condition de rémunération, lorsque cette prime tient compte des conditions de travail particulières liées à l'épidémie de covid-19 et de toute autre prime exceptionnelle versée au titre de l'article 11 de la loi du 25 avril 2020.

La prime exceptionnelle est exonérée de l'impôt sur le revenu et n'entre donc pas dans l'assiette du prélèvement à la source. Elle n'est pas non plus soumise aux cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle dont sont redevables les agents et les employeurs locaux.

Elle est ainsi dispensée notamment de prélèvement au titre de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), de la contribution de solidarité autonomie, de la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement destiné aux transports en commun.

Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale, la prime n'est donc pas soumise à

4 Articles 7 et 8 du décret du 14 mai 2020.

5 Loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

cotisations au régime d'assurances maladie, maternité et invalidité, à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), à la Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et à l'Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL).

Pour les agents contractuels et les fonctionnaires <sup>(6)</sup> relevant du régime général de sécurité sociale, l'exonération concerne également les cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, des accidents du travail et des maladies professionnelles et de l'assurance vieillesse, ainsi qu'au régime de retraite complémentaire IRCANTEC.

Par ailleurs, comme indiqué précédemment, la prime est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'octroi de l'allocation aux adultes handicapés. ●

<sup>6</sup> Selon la règle générale : fonctionnaires titulaires ou stagiaires qui occupent un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée inférieure à 28 heures hebdomadaire (sauf seuils particuliers).

## Périmètre des groupes de départements pour la détermination du montant plafond



Annexe du décret n° 2020-711  
du 12 juin 2020

### Départements relevant du groupe 1

#### • Plafond de 1 500 euros :

Aisne, Ardennes, Aube, Bas-Rhin, Bouches-du-Rhône, Corse-du-Sud, Côte-d'Or, Doubs, Drôme, Essonne, Eure-et-Loir, Haute-Corse, Haute-Marne, Haute-Saône, Haute-Savoie, Haut-Rhin, Hauts-de-Seine, Jura, Loire, Marne, Mayotte, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Nièvre, Nord, Oise, Paris, Pas-de-Calais, Rhône, Saône-et-Loire, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Somme, Territoire de Belfort, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Vosges, Yonne, Yvelines.

### Départements relevant du groupe 2

#### • Plafond de 1 000 euros :

Ain, Allier, Alpes-de-Haute-Provence, Alpes-Maritimes, Ardèche, Ariège, Aude, Aveyron, Calvados, Cantal, Charente, Charente-Maritime, Cher, Corrèze, Côtes-d'Armor, Creuse, Deux-Sèvres, Dordogne, Eure, Finistère, Gard, Gers, Gironde, Guadeloupe, Guyane, Haute-Garonne, Haute-Loire, Haute-Vienne, Hautes-Alpes, Hautes-Pyrénées, Hérault, Ille-et-Vilaine, Indre, Indre-et-Loire, Isère, La Réunion, Landes, Loir-et-Cher, Loire-Atlantique, Loiret, Lot, Lot-et-Garonne, Lozère, Maine-et-Loire, Manche, Martinique, Mayenne, Morbihan, Orne, Puy-de-Dôme, Pyrénées-Atlantiques, Pyrénées-Orientales, Sarthe, Savoie, Seine-Maritime, Tarn, Tarn-et-Garonne, Var, Vaucluse, Vendée, Vienne.

# Le régime de l'apprentissage :

## les décrets du 30 mars et du 24 avril 2020

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et plus récemment, la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ont modifié le régime du contrat d'apprentissage notamment pour faciliter l'embauche des apprentis. Trois décrets de mars et avril 2020 viennent ainsi préciser les conditions d'application des différentes évolutions issues de ces deux lois.

**L**e décret n°2020-372 du 30 mars 2020 précise plus particulièrement le cadre applicable au contenu et à la durée du contrat ainsi qu'à la rupture anticipée, dont les modalités ont été pour rappel modifiées par la loi du 5 septembre 2018.

Avec le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020, le pouvoir réglementaire est intervenu notamment pour déterminer la rémunération applicable dans les cas où la durée du contrat d'apprentissage ne correspond pas à la durée de droit commun.

Ces décrets sont applicables aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020.

Le décret n° 2020-478 du 24 avril 2020, pris en l'application de la loi de transformation de la fonction publique et qui concerne le secteur public non industriel et commercial, poursuit deux objectifs principaux. Il s'agit d'une part, de permettre aux organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, de conclure

des contrats d'apprentissage (1) et d'autre part, de mettre en cohérence les modalités de rémunération dans ce secteur avec celles applicables au secteur privé, à la suite de l'abrogation du dispositif de majorations qui lui était spécifique (2). Ce décret est entré en vigueur le 27 avril 2020.

### ..... CONTENU DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage doit pour rappel être établi par écrit et signé par l'employeur, l'apprenti et le cas échéant, son représentant légal (3). Sous l'empire des anciennes dispositions du code du travail, ce contrat devait être établi en trois exemplaires originaux. Le décret n°2020-372 du 30 mars 2020 allège le formalisme qui lui est attaché et fait disparaître cette obligation.

1 Art. 18, III de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ; art. L. 6227-1 du code du travail.

2 Art. 63 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

3 Art. R. 6222-2 du code du travail.

Ce décret complète également les éléments qui doivent figurer dans le contrat d'apprentissage et modifie par suite, l'article R. 6222-3 du code du travail. Outre la référence à la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis<sup>(4)</sup>, le contrat d'apprentissage doit désormais préciser :

- la dénomination de l'employeur ;
- l'effectif de la structure ;
- le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle requise<sup>(5)</sup>.

Les mentions du nom du maître d'apprentissage, de ses titres et diplômes ainsi que la durée de l'expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée devaient auparavant figurer au contrat.

Il incombe par ailleurs dorénavant à l'employeur d'adresser la convention dès sa conclusion au directeur du centre de formation et à l'organisme en charge du dépôt<sup>(6)</sup>. Pour le secteur public, le contrat d'apprentissage et la convention doivent être transmis à l'unité départementale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat d'apprentissage<sup>(7)</sup>.

<sup>4</sup> Art. L. 6222-12 du code du travail.

<sup>5</sup> Art. L. 6223-8-1 du code du travail.

<sup>6</sup> Le décret n°2020-372 a modifié en ce sens l'article R.6223-12 du code du travail.

<sup>7</sup> Art. D.6275-1 du code du travail.

<sup>8</sup> Art. L. 6222-7-1 du code du travail.

<sup>9</sup> Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article relatif à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dans le numéro des IAJ d'octobre 2018.

## DURÉE DU CONTRAT

On rappellera que depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage varie entre six mois et trois ans<sup>(8)</sup>. Elle est en principe égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat d'apprentissage peut cependant être inférieure ou supérieure à celle de ce cycle de formation. Le décret n°2020-372 du 20 mars 2020 qui a modifié l'article R. 6222-6 du code du travail fixe en effet les conditions dans lesquelles la durée du contrat d'apprentissage peut être allongée ou raccourcie. L'application d'une durée dérogatoire au contrat d'apprentissage s'effectue, « *après évaluation du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises* » par exemple lors d'un service civique<sup>(9)</sup>. Elle se matérialise par la signature d'une convention tripartite entre le centre de formation, l'apprenti et l'employeur qui doit être annexée au contrat<sup>(10)</sup>. Cette durée du contrat

ne peut toutefois pas être inférieure à six mois ou supérieure à trois ans.

Ce possible allongement est à distinguer de la prolongation prévue au maximum pour un an, en cas d'échec de l'obtention du diplôme ou du titre professionnel<sup>(11)</sup>. Le décret n°2020-373 du 30 mars 2020 précise d'ailleurs sur ce point que l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur<sup>(12)</sup>. Par suite, les limites d'âge fixées respectivement à « *16 ans au moins et 29 ans révolus* » par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 ne s'appliquent pas dans ce cas. En outre, la durée du contrat d'apprentissage peut désormais être allongée en cas de suspension de celui-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti<sup>(13)</sup>. Dans ce cas, le contrat est prolongé jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

Le décret n°2020-372 du 30 mars 2020 prévoit par ailleurs la possibilité de déroger à la durée minimale du contrat et à la durée minimale de formation en CFA dans les cas de ruptures anticipées du contrat d'apprentissage prévus à l'article L. 6222-18 du code du travail (voir plus loin)<sup>(14)</sup>.

### Focus sur l'apprentissage en période d'état d'urgence sanitaire

Pour permettre aux apprentis de poursuivre leur formation malgré l'intervention de la crise sanitaire, l'ordonnance n° 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle a prévu, à titre dérogatoire, la prolongation de certains contrats d'apprentissage. Il s'agit de ceux dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, « *sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'exams* »\*. Ces contrats peuvent être prolongés jusqu'à la fin du cycle de formation suivi par l'apprenti. Cette prolongation se matérialise par un avenant au contrat d'apprentissage initial.

\* Art. 3, ordonnance n°2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020.

<sup>12</sup> Art. D. 6222-1-2 du code du travail.

<sup>13</sup> Art. R. 6222-10 du code du travail.

<sup>14</sup> Art. R. 6222-23-1 du code du travail.

<sup>10</sup> Art. L.6222-7-1 al 3 du code du travail.

<sup>11</sup> Art. L. 6222-11 du code du travail.

Cette dérogation vise à permettre la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage et par conséquent, à mettre en mesure l'apprenti d'achever son cycle de formation. Elle peut ainsi conduire à la conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à six mois. On indiquera enfin que cette dérogation ne rend pas nécessaire la signature d'une convention de réduction de durée.

## RÉMUNÉRATION

Aux termes de l'article L. 6222-27 du code du travail, les apprentis, qu'ils relèvent du secteur public non industriel et commercial ou du secteur privé, ne peuvent percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance, qui varie « en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage » (voir l'encadré ci-dessous).

Le décret n°2020-373 du 30 mars 2020 est intervenu notamment pour adapter les modalités de rémunération applicables aux apprentis et plus particulièrement, pour prendre en compte les possibilités de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage (voir plus haut).

Dans le cas où la durée de ce contrat est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation (15). Il s'agit par exemple du cas où la durée du contrat est réduite compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle (16). Cela concerne également l'apprenti qui débute sa formation théorique alors qu'il n'a encore pas été embauché par un employeur (17) ou dont le contrat fait l'objet d'une rupture anticipée (18).

Est dorénavant aussi prévue la situation où la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation (19). Dans ce cas, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui qui correspond à la dernière année du contrat avant la prolongation.

Le décret n°2020-373 du 30 mars 2020 modifie par ailleurs les modalités de rémunération des étudiants en licence professionnelle (20). La rémunération minimale applicable à l'apprenti préparant un tel diplôme est celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail.

Concernant plus particulièrement les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 fixe les conditions dans lesquelles leur rémunération peut être majorée de 10 ou 20 points par les employeurs publics (21).

**MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI**  
art. D. 6222-26, D. 6272-1 et D. 6272-2 du code du travail

		ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT								
		1 <sup>re</sup>			2 <sup>e</sup>			3 <sup>e</sup>		
		1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>
		POURCENTAGE DU SMIC PERÇU								
		sans la majoration facultative			avec la majoration facultative de 10 points			avec la majoration facultative de 20 points		
AGE DE L'APPRENTI	de 16 à 17 ans	27%	39%	55%	37%	49%	65%	47%	59%	75%
	de 18 à 20 ans	43%	51%	67%	53%	61%	77%	63%	71%	87%
	de 21 à 25 ans	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%
	26 ans et plus	100%	100%	100%	110%	110%	110%	120%	120%	120%

15 Art. D. 6222-28-1 du code du travail.

16 Art. L. 6222-7-1 du code du travail.

17 Art. L. 6222-12-1 du code du travail.

18 Art. R. 6222-23-1 du code du travail.

19 Art. D. 6222-28-2 du code du travail.

20 Art. D. 6222-32 du code du travail.

21 Art. D. 6272-2 du code du travail. L'article 6 du décret du 24 avril 2020 précise que ces nouvelles modalités de majoration sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 27 avril 2020.

L'article 63 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a en effet supprimé l'obligation pour ces derniers d'appliquer une majoration de la rémunération pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre de niveau III ou IV. Une plus grande liberté dans l'application de ces majorations est par conséquent laissée aux employeurs puisqu'elles n'ont plus vocation à intervenir de manière automatique. Ils peuvent par suite décider d'appliquer ou non une majoration à l'apprenti qu'ils recrutent.

#### ..... MODALITÉS DE CONVENTIONNEMENT AVEC UN AUTRE EMPLOYEUR

Pour rappel, un employeur public peut conventionner avec un autre employeur public (22) ou privé pour permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique lorsqu'il ne peut répondre à l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle (23)

Le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 apporte des précisions sur le contenu des clauses de la convention entre l'employeur et l'employeur public ou privé qui assure le complément de formation pratique de l'apprenti (24) et en introduit de nouvelles. L'annexe pédagogique qui devait définir « *les compétences à atteindre, et éventuellement les modalités d'évaluation en entreprise élaborées conjointement avec le centre de formation d'apprentis* » n'est plus requise. La convention doit préciser que les tâches confiées à l'apprenti doivent être en

relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage. Comme pour le contrat d'apprentissage lui-même (voir plus haut), elle indique désormais le nom du maître d'apprentissage et les informations qui attestent du respect des conditions de compétences professionnelles requises. Les modalités de partage des rémunérations entre les employeurs doivent en outre figurer dans la convention ainsi que les modalités d'information relatives au déroulement de la formation par l'établissement d'accueil.

Les conditions dans lesquelles la convention doit être transmise sont par ailleurs allégées : elle est dorénavant communiquée au directeur du CFA qui la transmet au représentant de l'État.

#### ..... RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT

La loi du 5 septembre 2018 a modifié profondément le régime applicable à la rupture anticipée du contrat d'apprentissage (25).

Celui-ci peut être interrompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

À l'issue de cette période, il peut être rompu par un accord écrit des deux parties. Il peut également être mis fin au contrat par l'employeur en cas de force majeure, de faute grave ou d'inaptitude de l'apprenti constatée

par un médecin du travail ou suite à l'exclusion définitive de ce dernier par le CFA (26). L'apprenti peut aussi rompre le contrat après un délai de prévenance et la saisine du service chargé de la médiation mais également après l'obtention du diplôme ou du titre professionnel préparé (27).

S'agissant de la rupture anticipée à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le délai de prévenance pour informer par écrit son employeur de son souhait de rompre son contrat a été raccourci et fixé à un mois (28). Auparavant, ce délai était de deux mois.

Aux termes du décret n°2020-372 du 30 mars 2020, la rupture anticipée doit enfin faire l'objet d'un document écrit et être notifiée au directeur du CFA et à l'organisme chargé du dépôt (29). ●

22 Cela inclut désormais les organismes ne disposant pas de la personnalité morale.

23 Art. D. 6271-1 du code du travail.

24 Art. D. 6271-2 du code du travail.

25 Pour plus de précision sur ce point, voir l'article précité dans le numéro des *IJA* d'octobre 2018.

26 Art. L. 6222-18 al 3 et L.6222-18-1 du code du travail.

27 Articles L. 6222-18 al 4 et L. 6222-19 du code du travail.

28 Article R. 6222-23 du code du travail.

29 Article R. 6222-21 du code du travail.

DÉCRET D'APPLICATION  
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Le dispositif expérimental de titularisation des apprentis en situation de handicap : le décret du 5 mai 2020

Dans le but de répondre aux difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en apprentissage dans la fonction publique, une expérimentation a été mise en place pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire à l'issue de leur période de formation.

La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré, à titre expérimental, un dispositif visant à permettre la titularisation de certains des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail (voir encadré ci-dessous) à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans la fonction publique dans le corps ou le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupent. Initialement prévue pour cinq ans, soit jusqu'au 6 août 2024, cette expérimentation a été prolongée d'un an <sup>(1)</sup> pour tenir compte du contexte de crise sanitaire et ainsi permettre sa mise en œuvre optimale.

L'instauration vise d'une part, la prise en compte des difficultés résultant de l'absence d'accès privilégié des apprentis à la fonction publique soulignées notamment par le rapport au Premier ministre intitulé « *Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique* » d'avril 2015 <sup>(2)</sup>. Elle permet d'autre part, de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap dans le secteur public.

L'article 91 de la loi du 6 août 2019 conditionne la titularisation des agents éligibles à la vérification de leur aptitude professionnelle. Après la sélection du dossier du candidat, cette aptitude est appréciée au cours d'un entretien par une commission de titularisation qui émet un avis à l'intention de l'autorité territoriale.

<sup>1</sup> Art. 21 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

<sup>2</sup> Pour plus de précision sur ce point, voir le dossier relatif à l'apprentissage dans

la fonction publique territoriale dans le numéro des IAJ de novembre 2015.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 (3) est intervenu pour fixer les conditions de mise en œuvre de ce dispositif dans les trois fonctions publiques. Ce décret s'applique aux personnes dont le contrat d'apprentissage s'achève à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 (4). Un bilan annuel des recrutements réalisés par ce biais doit en outre être effectué devant le comité social compétent.

### MODALITÉS DE DÉTERMINATION DU CADRE D'EMPLOIS D'ACCUEIL

Le cadre d'emplois d'accueil est déterminé par la prise en compte :

- du diplôme ou du titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
- et du niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emplois par la voie du concours externe (5).

### DÉPÔT DES CANDIDATURES

Une obligation d'information individuelle est mise à la charge de l'autorité territoriale qui doit aviser, par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, l'apprenti, dès son entrée en apprentissage, de la possibilité qu'il a de demander à être titularisé à l'issue de son contrat (6).

Cette demande doit être adressée à l'autorité territoriale au moins trois mois avant la fin du contrat d'apprentissage. L'article 32 du décret du 5 mai 2020 prévoit un dispositif transitoire pour les contrats d'apprentissage s'achevant entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre 2020. Ainsi, le dossier de candidature peut être adressé à l'autorité territoriale, au plus tard le 30 septembre 2020. Le délai d'un mois au plus tard avant la fin du contrat prévu pour l'organisation de l'entretien avec la commission n'est

en outre pas opposable pour les contrats précités.

L'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande de l'apprenti. Dans le cas où elle souhaite donner suite à celle-ci, elle lui transmet une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres d'emplois qui correspondent aux fonctions exercées pendant la période d'apprentissage et qui sont susceptibles d'être occupés à titre de première affectation, et l'invite à lui transmettre un dossier de candidature dans un délai de quinze jours. Sinon, elle l'informe qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

### PROCÉDURE DE SÉLECTION

Il revient à l'autorité territoriale de procéder à la nomination des membres d'une commission chargée de statuer sur « l'aptitude du candidat » (7) qui examine le dossier de candidature de l'apprenti et le bilan de la période d'apprentissage élaboré par le maître d'apprentissage (voir modèle page 23). Celle-ci est composée :

- de l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois d'accueil ;
- d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- d'une personne du service des ressources humaines.

### Les bénéficiaires de l'expérimentation

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte « *mobilité inclusion* » portant la mention « *invalidité* » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

3 Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

4 Art. 32 du décret du 5 mai 2020.

5 Art. 11 du décret du 5 mai 2020.

6 Art. 12 du décret du 5 mai 2020 précité.

7 Art. 15 du décret du 5 mai 2020.

Elle est présidée par l'autorité territoriale ou son représentant.

Pour apprécier l'aptitude du candidat, la commission tient notamment compte :

- des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder ;
- de sa motivation ;
- du bilan de la période d'apprentissage ;
- de son parcours professionnel ;
- de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

La commission procède à un premier examen du dossier pour décider si le candidat doit être auditionné.

### Le dossier de candidature



Art. 14, décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Le dossier de candidature comprend :

- 1° Un curriculum vitae d'une page au plus faisant notamment état du parcours de formation académique et professionnel et des compétences acquises ;
- 2° Une copie des titres et diplômes détenus ;
- 3° Un document présentant, selon le modèle figurant en annexe 1 au présent décret, la motivation du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions dévolues au cadre d'emplois d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat ;
- 4° Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- 5° Le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

L'entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme du contrat d'apprentissage. L'article 16 du décret du 5 mai 2020 précise les conditions dans lesquelles cet entretien a lieu. Il doit ainsi débiter par une présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation à exercer l'emploi ou les emplois qui lui sont proposés et les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder. Cette présentation est suivie par un échange avec la commission qui s'appuie sur son dossier. À cette occasion, le candidat peut être interrogé sur son environnement professionnel. La durée maximale de cet entretien est fixée à quarante-cinq minutes. La commission peut solliciter l'avis d'une ou plusieurs personnes. Au terme de cette audition, celle-ci émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

Le centre de gestion peut recevoir délégation de l'autorité territoriale pour la mise en œuvre de cette procédure (8).

### MODALITÉS DE TITULARISATION

La titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé intervient :

- soit au terme du contrat d'apprentissage, lorsqu'à cette date le candidat a obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
- soit à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

L'article 18 du décret du 5 mai 2020 pose par suite un délai maximal de six mois pour titulariser l'apprenti lorsque la titularisation n'intervient pas au terme du contrat d'apprentissage.

Toutefois, un dispositif transitoire est prévu pour les contrats d'apprentissage qui arrivent à leur terme entre

le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre 2020 (9). Par suite, dans l'hypothèse où la procédure de sélection ne peut pas être organisée pour permettre la titularisation au terme du contrat d'apprentissage, elle peut intervenir à la date à laquelle le candidat est déclaré apte à être titularisé, sous réserve qu'à cette date il ait obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage. Sinon, la titularisation intervient à la date d'obtention du diplôme ou du titre, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tard le 31 janvier 2021.

Cet article précise également que la titularisation est prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier.

On relèvera par ailleurs que l'affectation du fonctionnaire titularisé intervient dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

S'agissant des modalités de classement applicables, il est classé au 1<sup>er</sup> échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil. Sont exclues de la prise en compte pour le classement dans le cadre d'emplois « *les périodes de stage ou de formation effectuées en milieu professionnel pour la préparation du diplôme* ». Par conséquent, la période d'apprentissage doit être écartée lors du classement. L'activité professionnelle exercée avant la conclusion du contrat d'apprentissage peut toutefois être prise en compte dans le cadre du classement consécutif à la nomination, selon les règles prévues par le statut particulier.

Les fonctionnaires titularisés bénéficient d'une formation d'intégration dans l'année qui suit leur titularisation, lorsque celle-ci est prévue

8 Cette mission relèvera des missions facultatives prévues à l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

9 Art. 32 du décret du 5 mai 2020.

par le statut particulier. Un accompagnement adapté à leur situation pour favoriser leur insertion professionnelle en lien avec le référent handicap est également prévu (10). Ils doivent aussi suivre les formations de professionnalisation au premier emploi. ●

10 Art. 6 *sexies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

## Modèle de bilan de la période d'apprentissage



Annexe 2 du décret n°2020-530  
du 5 mai 2020

### Document à compléter par le maître d'apprentissage

#### Identification de l'apprenti(e)

Nom : .....

Prénom : .....

Diplôme ou titre préparé dans le cadre de l'apprentissage : .....

#### Identification du maître d'apprentissage

Nom : .....

Prénom : .....

Fonctions : .....

Modalités de la période d'apprentissage (*cadence entre formation et temps de présence en administration*) : .....

#### L'objectif de la période d'apprentissage

Nature des activités exercées : .....

Objectifs fixés à l'apprenti(e) : .....

Résultats de l'apprenti(e) : .....

#### Insertion de l'apprenti(e) dans le collectif de travail

Compétences mises en œuvre par l'apprenti(e) : .....

Appréciation globale portée sur l'apprenti(e) : .....

LES OUVRAGES STATUTAIRES  
DU CIG PETITE COURONNE

# VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



[www.cig929394.fr/publications](http://www.cig929394.fr/publications)



CIG petite couronne





> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et *plus encore*

# BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

## > Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

**Les thèmes traités :** le recrutement, la carrière (avancements, promotion interne, positions...), la mobilité, l'inaptitude physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels...

**Les fiches valeurs, indices et taux :** des données chiffrées pour la gestion de la paie

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

## > « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

## ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence...).

## > Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés...),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires...),
- Jurisprudence significative.



+ Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !

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...

27	covid-19
41	Réforme de la fonction publique

#### ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

45	Accès à la fonction publique
45	Agents de droit privé
46	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
46	Droits et obligations
48	Emplois fonctionnels
48	Organismes de gestion et de formation de la FPT (CDG/ CNFPT)
49	Positions
49	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
50	Ressources humaines / Management

#### À LIRE ÉGALEMENT

51	Actualité des autres fonctions publiques
51	Commande publique
52	Contrôle de légalité
52	Démocratie locale
53	Égalité professionnelle
53	Finances publiques / Finances locales
54	Intercommunalité
54	Médiation - Contentieux
55	RGPD / Open Data

## ■ covid-19

### Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions

TEXTE

(NOR : PRMX2010645L) JO, n° 116, 12 mai 2020, texte n° 1

L'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 est prorogé jusqu'au 10 juillet 2020 inclus (art. 1). Concernant la responsabilité pénale des employeurs, un nouvel article L. 3136-2 dans le code de la santé publique prévoit dorénavant, qu'en cas de poursuites, cette responsabilité s'apprécie «*en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur*» (art. 1). Dans la perspective du déconfinement, la mise en quarantaine (personnes susceptibles d'être infectées) et la mise à l'isolement (personnes malades) ne peuvent concerner que les «*personnes qui, ayant séjourné au cours du mois précédent dans une zone de*

*circulation de l'infection, entrent sur le territoire national, arrivent en Corse ou dans l'un des territoires d'outre-mer*» (art. 3). Enfin, l'article 11 porte sur les dispositions relatives à la création d'un système d'information aux seules fins de lutter contre l'épidémie de covid-19. Il est également prévu, à l'article 11, que pour la durée strictement nécessaire à la lutte contre l'épidémie ou, au plus, pour une durée de six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, des données à caractère personnel concernant la santé relatives aux personnes atteintes par ce virus et aux personnes ayant été en contact avec elles peuvent être traitées et partagées, le cas échéant sans le consentement des personnes intéressées, dans le cadre d'un système d'information créé par décret en Conseil d'État et mis en œuvre par le ministre chargé de la santé.

### Avis de la CNCDH « Prorogation de l'état d'urgence sanitaire et libertés »

TEXTE

(NOR : CDHX2013464V) JO, n° 132, 31 mai 2020, texte n° 98

Dans cet avis, la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) réitère ses préoccupations quant au régime d'exception instauré en France pour lutter contre l'épidémie de covid-19. Elle attire l'attention sur l'ampleur des restrictions aux droits fondamentaux apportées par le maintien de l'état d'urgence sanitaire et les mesures adoptées dans ce cadre tant en ce qui concerne les libertés publiques et les droits sociaux que l'organisation et le fonctionnement

de la justice, ainsi que sur les problèmes soulevés par le recours aux systèmes d'information. La CNCDH invite le gouvernement et le Parlement à mettre immédiatement un terme à toute mesure restrictive de liberté qui ne serait pas strictement nécessaire et adaptée à la finalité exclusive de la lutte contre l'épidémie et formule ainsi onze recommandations à l'intention des pouvoirs publics afin de garantir un meilleur respect des droits de l'homme.

### Ordonnance n° 2020-558 du 13 mai 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif

TEXTE

(NOR : JUSX2011552R) JO, n° 118, 14 mai 2020, texte n° 5

La présente ordonnance modifie et complète les dispositions prises par l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de

l'ordre administratif. Ainsi, pour tenir compte de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 et de la mise en œuvre des mesures de déconfinement,

ce texte détermine un terme fixe aux reports de délais et d'échéances prévus par l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020, qui sont actuellement définis de manière glissante par référence à la date de cessation de l'état d'urgence

sanitaire. Il comporte, par ailleurs, de nouvelles dérogations temporaires aux règles de fonctionnement des juridictions administratives pour leur permettre de s'adapter à l'allègement progressif du confinement.

### **Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire**

TEXTE

(NOR : CPAX2011459R) JO, n° 118, 14 mai 2020, texte n° 25

Cette ordonnance apporte des ajustements aux règles fixées en matière de délais par différentes ordonnances prises en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. L'article 1<sup>er</sup> apporte des aménagements et compléments aux dispositions prises sur le fondement de la loi n° 2020-290 précitée, par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, modifiée par l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19. Le a du 1<sup>er</sup> fixe désormais au 23 juin 2020 la date d'achèvement de la période juridiquement protégée mise en place par l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020. Le b complète également la liste des délais exclus du champ d'application du titre Ier de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 en y ajoutant l'établissement des actes de l'état civil relatant des événements survenus à compter du 24 mai 2020. Concernant, le recouvrement des cotisations et contributions sociales, le 2<sup>o</sup> de l'article 2 prévoit le maintien de la date initialement prévue au 30 juin 2020 inclus pour la suspension de ces délais. L'article 3 modifie l'ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux et prévoit que la prorogation de quatre mois est applicable à celle de ces procédures dont les délais expirent à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 23 mai 2020 inclus et non plus jusqu'à la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi. L'article 4 concerne l'ordonnance n° 2020-319 du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 et propose de conserver le champ d'application temporel tel qu'il était prévu initialement, soit jusqu'au 23 juillet 2020 inclus. L'article 6 modifie les dispositions de l'ordonnance n° 2020-326 du 25 mars 2020 relative à la responsabilité personnelle et

pécuniaire des comptables publics, qui prévoyait que « l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 était constitutif d'une circonstance de la force majeure dans l'appréciation de la responsabilité des comptables publics ». L'ordonnance substitue à cette référence la mention de la période du 12 mars au 10 août 2020 inclus, pendant laquelle les comptables publics doivent agir avec la réactivité et la souplesse nécessitées par la crise puis par la sortie de crise. Au sujet du fonctionnement des établissements publics, afin de faciliter leur continuité d'activité, l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire a apporté divers aménagements aux règles régissant les délibérations, la répartition des compétences et les mandats des membres de ces établissements et instances. Les règles leur permettant de tenir des réunions par voie écrite dématérialisée, en audio ou en visio conférence conservant toute leur utilité au regard des impératifs de distanciation sociale, l'article 7 prévoit de les maintenir en vigueur, ainsi qu'initialement prévu, pour la durée de l'état d'urgence sanitaire prolongée d'un mois. Il est en revanche proposé de ne pas maintenir au-delà du 15 juillet 2020 les dispositions, destinées à répondre à des situations rares et exceptionnelles, permettant d'aménager en cas de besoin la répartition des compétences au sein de ces établissements et instances. Enfin, pour faire face aux difficultés de renouvellement des membres ou des dirigeants de ces instances, les mandats échus entre le 12 mars 2020 et dont le terme était fixé au 30 juin 2020 au plus tard, sont prolongés jusqu'au 30 juin, comme initialement prévu, ou jusqu'au 31 octobre 2020 lorsque ce renouvellement implique de procéder à une élection. Dans le domaine de l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, l'article 8 ne modifie pas la période d'application de l'ordonnance n° 2020-351 du 25 mars 2020, jusqu'au 31 décembre. En revanche, il précise que la validité des listes d'aptitude pour les concours de la fonction publique territoriale est prolongée jusqu'au 23 juillet 2020 inclus. Par

ailleurs, l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire est fondée sur la définition d'une période de référence au cours de laquelle les règles ainsi posées doivent être appliquées, qui permet notamment de mettre en œuvre le mécanisme de proratisation en cas d'alternance de

positions administratives. L'article 10 retient comme date limite de la période de référence le 31 mai 2020. L'article 12 prévoit que lorsque le terme de la période d'application des ordonnances prises sur le fondement de l'article 11 de la loi du 23 mars 2020 susvisée est défini par référence à la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la même loi, il peut, pour tenir compte de l'évolution de la situation sanitaire, être avancé par décret en Conseil d'État.

### **Ordonnance n° 2020-562 du 13 mai 2020 visant à adapter le fonctionnement des institutions locales et l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux à la prolongation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de covid-19**

TEXTE

(NOR : TERB2011361R) JO, n° 118, 14 mai 2020, texte n° 36

Cette ordonnance a pour objet, s'agissant des dispositifs transitoires initialement corrélés à la durée de l'état d'urgence sanitaire, de modifier les délais d'application de certains articles des ordonnances n° 2020-391 du 1<sup>er</sup> avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19 et n° 2020-413 du 8 avril 2020 visant à assurer la continuité de l'exercice des fonctions exécutives locales durant l'état d'urgence sanitaire. Le texte prévoit notamment que les dispositions relatives à l'exercice de plein droit par les exécutifs locaux des attributions,

que les assemblées délibérantes peuvent habituellement leur déléguer par délibération, sont applicables jusqu'au 10 juillet 2020 inclus, et, à compter de l'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires élus le 15 mars dernier, dans les seules communes où le conseil municipal n'a pas été élu au complet dès le premier tour. L'ordonnance prévoit, par ailleurs, des dispositions spécifiques relatives aux modalités de réunion des organes délibérants, tenant notamment au lieu de réunion du conseil municipal ou à la publicité des réunions, ainsi qu'au quorum s'agissant de l'élection du maire et de ses adjoints.

### **Décret n° 2020-610 du 22 mai 2020 pris pour l'application de l'article L. 3131-17 du code de la santé publique**

TEXTE

(NOR : JUSC2011780D) JO, n° 125, 23 mai 2020, texte n° 4

Ce décret fixe les conditions dans lesquelles sont prises et renouvelées les mesures individuelles de mise en quarantaine et les mesures de placement à l'isolement prévues au II de l'article L. 3131-17 du code de la santé publique, ainsi que les modes d'information des personnes concernées. Il prévoit les modalités de transmission au préfet du certificat médical permettant

de constater que la personne est atteinte par le virus, préalablement à la décision de placement à l'isolement. Le décret fixe la procédure applicable devant le juge des libertés et de la détention saisi d'une demande de prolongation ou de mainlevée d'une mesure de mise en quarantaine ou de placement à l'isolement.

### **Décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire**

TEXTE

(NOR : SSAZ2013547D) JO, n° 133, 1<sup>er</sup> juin 2020, texte n° 1

Ce décret édicte les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Dans cette nouvelle phase du déconfinement progressif engagé le 11 mai 2020, ce texte distingue, à compter du 2 juin 2020, une zone orange qui regroupe l'Île-de-France, la

Guyane et Mayotte faisant encore l'objet d'une vigilance particulière, et une zone verte concernant le reste des départements. Le respect des gestes barrière et de la distanciation physique doit rester rigoureux et la limitation des regroupements à 10 personnes dans l'espace public est maintenue. Les mesures concernent, entre

autres, les déplacements, la mise en quarantaine et le placement à l'isolement, le retour dans les écoles, collèges et lycées, les parcs et les jardins

ainsi que la reprise progressive de la vie culturelle et sportive.

**Décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides dans le cadre de l'épidémie de covid-19**

TEXTE

(NOR : SSAH2011076D) JO, n° 119, 15 mai 2020, texte n° 11

Afin de reconnaître pleinement la mobilisation des agents du système de santé publique pour faire face à l'épidémie de covid-19, une prime exceptionnelle est attribuée à l'ensemble des professionnels des établissements publics de santé, des hôpitaux des armées mentionnés à l'article L. 6147-7 du code de la défense et de l'Institution nationale des invalides quelle que soit leur filière professionnelle et quel que soit leur statut. Le montant de la prime s'élève à 1 500 euros pour les professionnels des établissements situés dans les départements les plus

touchés par l'épidémie (premier groupe de départements), ceux impliqués dans un certain nombre d'établissements du reste du territoire et ceux relevant du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides ou à 500 euros pour ceux des établissements des autres départements (second groupe de départements). Cette prime est désocialisée et défiscalisée. Le texte est pris pour l'application de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

**Décret n° 2020-637 du 27 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus**

TEXTE

(NOR : SSAS2012610D) JO, n° 129, 28 mai 2020, texte n° 7

Ce décret modifie le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020. Il prévoit des durées d'application différentes en fonction de la nature des dispositifs, les mesures relatives aux arrêts de travail dérogatoires et à la prise en charge intégrale des tests PCR et des actes et prestations effectués dans les centres ambulatoires dédiés au covid-19 s'appliquant jusqu'à six

mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, les autres dispositions s'appliquant jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Ce décret prévoit également une prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire de la consultation de suivi des personnes vulnérables face à l'épidémie de covid-19 réalisée à la sortie de la période de confinement, de la consultation réalisée suite au dépistage positif de l'assuré infecté par le covid-19 et de la consultation de « *contact tracing* » ainsi que du test sérologique de recherche des anticorps au virus SARS-CoV-2.

**Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19**

TEXTE

(NOR : CPAF2009933D) JO, n° 119, 15 mai 2020, texte n° 17

Ce décret permet aux employeurs de l'État et des collectivités territoriales de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services publics. Le montant de cette prime est déterminé par l'employeur dans la limite d'un plafond. La prime

exceptionnelle est exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu. La prime exceptionnelle prévue par ce décret n'est pas applicable aux emplois à la discrétion du gouvernement ainsi qu'aux agents de certains établissements et services médicaux-sociaux pour lesquels un décret réglera les modalités spécifiques de versement d'une prime

exceptionnelle. Cette prime exceptionnelle est exclusive de toute autre prime exceptionnelle versée en application de l'article 11 de la loi

n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

**Décret n° 2020-571 du 14 mai 2020 définissant la date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires élus dans les communes dont le conseil municipal a été entièrement renouvelé dès le premier tour des élections municipales et communautaires organisé le 15 mars 2020**

TEXTE

(NOR : INTA2011843D) JO, n° 119, 15 mai 2020, texte n° 18

Ce décret est pris pour l'application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et de l'ordonnance du 22 avril 2020 relative au report du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, et à l'établissement de l'aide publique pour 2021. Il fixe au 18 mai la date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires des communes dont le conseil municipal a été entièrement renouvelé dès le premier tour des élections municipales. Dans les communes de moins de 1 000

habitants partiellement renouvelées, les modalités d'entrée en fonction des conseillers élus lors du scrutin du 15 mars seront précisées par des mesures législatives conformément au deuxième alinéa du III de l'article 19 de la loi susmentionnée. Le décret ne concerne pas non plus les conseillers d'arrondissement et les conseillers de Paris qui, aux termes du troisième alinéa du III de l'article 19, entrent en fonction le lendemain du second tour de l'élection ou, s'il n'a pas lieu, dans les conditions prévues par un prochain vecteur législatif.

**Décret n° 2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions**

TEXTE

(NOR : SSAX2011352D) JO, n° 117, 13 mai 2020, texte n° 12

Ce décret autorise l'adaptation et la création de traitements de données à caractère personnel destinées à permettre l'identification des chaînes de contamination du virus covid-19 et assurer le suivi et l'accompagnement des personnes. Il définit à ce titre les responsables de traitements, les catégories de données traitées, les accès, les destinataires, ainsi que leur durée de conservation et les modalités d'exercice, par les personnes concernées, des droits prévus par

le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE. Ce texte est pris en application de l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.

**Décret n° 2020-604 du 20 mai 2020 complétant le décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire**

TEXTE

(NOR : SSAZ2012166D) JO, n° 124, 21 mai 2020, texte n° 28

Ce décret complète le décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire qui édicte les règles de la nouvelle phase de l'état

d'urgence sanitaire, le déconfinement. Il modifie entre autres l'article 10 du décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 précité qui mentionne les dispositions concernant les établissements recevant du public (ERP).

**Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus**

TEXTE

(NOR : SSAS2010705D) JO, n° 111, 6 mai 2020, texte n° 9

Ce décret modifie le décret du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus. Il prévoit de mettre fin à la possibilité de bénéficier des indemnités journalières dérogatoires versées pour les salariés dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative ; ces salariés bénéficient de l'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai. Seuls

les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle (travailleurs indépendants, non-salariés agricoles, artistes auteurs, stagiaires de la formation professionnelle, agents non-titulaires de la fonction publique, gérants de société) pourront continuer à bénéficier de ces indemnités journalières dérogatoires. Le présent décret prévoit également la prise en charge intégrale par l'assurance-maladie obligatoire des frais liés aux tests RT-PCR de dépistage du covid-19.

**Arrêté du 4 mai 2020 portant dérogation temporaire au cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité pour faire face à l'épidémie de covid-19**

TEXTE

(NOR : TERB2010605A) JO, n° 117, 13 mai 2020, texte n° 32

Dans le contexte de crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19, les collectivités rencontrent des difficultés à renouveler les certificats d'authentification permettant de sécuriser la télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité. Le renouvellement de ces certificats (référentiel général de sécurité) impose en effet une remise en main propre, non compatible avec les consignes de confinement. Afin de permettre la continuité des services de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité, il doit donc

être permis, temporairement, jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2020, de délivrer des certificats d'authentification relevant d'un niveau de sécurité moindre (référentiel général de sécurité), qui ne nécessitent pas de remise en main propre. C'est l'objet de cet arrêté qui prévoit une dérogation au cahier des charges annexé à l'arrêté du 23 mai 2017 portant approbation du nouveau cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité et modifiant la procédure d'homologation.

**Arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19**

TEXTE

(NOR : SSAZ2011695D) JO, n° 117, 13 mai 2020, texte n° 18

Au titre de l'année 2020, la progression annuelle maximale du nombre de jours pouvant être inscrits sur un compte épargne-temps au-delà du seuil mentionné à l'article 6-3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne temps dans la fonction publique de l'État est fixée à vingt jours. Au titre de l'année 2020, le plafond global de jours pouvant être maintenus

sur un compte épargne-temps mentionné à l'article 6-3 du décret du 29 avril 2002 susvisé est fixé à soixante-dix jours. Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours prévu par l'arrêté du 28 août 2009 peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies à l'article 6 du décret du 29 avril 2002.

**Le suivi des ordonnances touchant aux compétences de la Commission des lois prises en application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19**

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE

Assemblée nationale, 26 mai - 85 p.

La commission des lois de l'Assemblée nationale publie un tableau de suivi des ordonnances prises en application de la loi du 23 mars 2020

d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et qui touchent à ses compétences. Le contenu de 19 ordonnances y est ainsi détaillé.

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE**Projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, adopté par l'Assemblée nationale, procédure accélérée***Document de l'Assemblée nationale, n° 420, 15 mai 2020.- 22 p.*

Certaines dispositions, initialement prévues par ordonnances, font l'objet de modifications législatives. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et prorogé par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions n'est pas prise en compte (art. 1<sup>er</sup> quinquies modifiant, notamment, le II

de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il est dérogé à la règle de remboursement de la mise à disposition auprès de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, lorsqu'elle est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et en lien avec la gestion de cette crise sanitaire (art. 1<sup>er</sup> *sexies* modifiant le II de l'article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE**Projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, adopté par le Sénat en première lecture, procédure accélérée***Document du Sénat, n° 91, 28 mai 2020.- 50 p.*

La disposition visant à neutraliser la période de l'état d'urgence sanitaire entre deux contrats d'agents publics est applicable à compter du 23 mars 2020 (art. 1<sup>er</sup> quinquies). Le gouvernement présente au Parlement, avant le 15 septembre de chaque année, un rapport sur les actions menées sur le champ du financement des établissements de santé qui précise, notamment, la valorisation des mises à disposition sans remboursement d'agents publics auprès d'établissements publics de santé effectuées dans le cadre du statut général de la fonction publique et détaille le coût de ce dispositif pour les employeurs publics

(art. 1<sup>er</sup> *sexies* modifiant l'article L. 162-23-14 du code de la sécurité sociale). Dans la fonction publique, le médecin de prévention peut procéder à des tests de dépistage du covid-19, selon un protocole défini par arrêté. L'expérimentation visant à titulariser des personnes handicapées en contrat d'apprentissage est prolongée d'un an. Tel est aussi le cas pour le détachement de personnels handicapés sur un cadre d'emplois de niveau supérieur (art. 1<sup>er</sup> *septies* AA modifiant, notamment, les articles 91 et 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE**Projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences du covid-19***Document de l'Assemblée nationale, n° 2907, 7 mai 2020.- 172 p.*

En vertu de l'article 1<sup>er</sup> du présent projet de loi, le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, les mesures, pouvant entrer en vigueur si nécessaire à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi et, le cas échéant, les étendre et les adapter aux collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, permettant, notamment :

De reporter au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la date d'entrée en vigueur ou d'application de dispositions législatives ou celle du terme d'expérimentation, lorsque cette date est fixée au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2021, de déroger à la règle de remboursement de la mise à disposition d'un agent public auprès de

l'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, lorsque la mise à disposition est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et en lien avec la gestion de cette crise, de prévoir, pour l'application dans la fonction publique des dispositions relatives à la transformation en contrat à durée indéterminée du contrat à durée déterminée d'un agent justifiant d'une durée de services publics de six ans, que la période d'interruption entre deux contrats pendant l'état d'urgence sanitaire n'est pas comptabilisée dans le calcul de la durée maximale d'interruption permise entre deux contrats.

**Proposition de loi permettant le don de congés payés sous forme de chèques-vacances aux membres du secteur médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de covid-19**

Document de l'Assemblée nationale, n°2978, 19 mai 2020.- 5 p.

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer sans contrepartie, dans une limite déterminée par décret, à des jours de repos acquis et non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, en vue de leur monétisation afin de financer des

chèques-vacances au bénéfice d'agents publics et de salariés exerçant en structures ou établissements publics et privés des secteurs sanitaire et médico-social dans des conditions déterminées par décret (art. 1<sup>er</sup>).

## REVUE DE PRESSE

**Maire employeur : comment organiser la reprise**

La Gazette.fr, 28 mai 2020.- 3 p.

Le maire doit organiser la reprise d'activité sur la base des principes directeurs traditionnels de la gestion des agents publics tout en garantissant la santé et la sécurité de ces derniers imposées par le covid-19. La stratégie de déconfinement, définie préalablement, doit ainsi permettre d'identifier les services nécessaires à la reprise et ceux pouvant continuer à fonctionner en télétravail, tout en privilégiant le maintien du travail à distance. Sur le principe de circonstances exceptionnelles, des aménagements d'horaires et des cycles de travail pourront être envisagés afin d'éviter l'affluence dans les transports en commun ou de limiter ou d'encadrer le nombre de personnes présentes dans les locaux. Par ailleurs, les maires auront à gérer les différentes positions des agents en position

d'activité, en autorisation spéciale d'absence (ASA) et en congé de maladie. Les élus devront également faire face au cas d'agents qui refuseraient de reprendre leur service. Dans ce cas, si la présence de l'agent n'est pas impérative, l'employeur pourra lui proposer de poser des congés annuels ou des RTT ou pourra placer l'agent en autorisation spéciale d'absence non rémunérée. En revanche, si la présence de ce dernier est requise, l'employeur pourra s'orienter vers une mise en demeure de reprendre ses fonctions au risque d'une radiation des cadres pour abandon de poste. Par ailleurs, le refus de l'agent constituera une méconnaissance de son devoir d'obéissance susceptible de justifier une sanction disciplinaire.

## REVUE DE PRESSE

**covid-19 : prime exceptionnelle pour les fonctionnaires**

Site internet de l'URSSAF, 25 mai 2020

Dans cette note l'Urssaf précise les modalités de déclaration de la prime exceptionnelle versée à certains des agents publics mobilisés dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire. L'Urssaf

indique le code type de personnel à utiliser par les employeurs publics pour la déclaration de la prime.

## REVUE DE PRESSE

**La prime exceptionnelle pour l'état d'urgence sanitaire**

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1675, 19 mai 2020.- p. 5

Cet article analyse le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19. Afin de bénéficier de cette prime, l'auteur de cet article précise que «les intéressés doivent avoir été particulièrement mobilisés

pendant l'état d'urgence sanitaire, donc avoir été soumis à un surcroît de travail significatif en raison de sujétions exceptionnelles, en présentiel, en télétravail ou assimilé, pour assurer la continuité du fonctionnement du service ». Dans la fonction publique territoriale, les modalités d'attribution de cette prime relèvent de la délibération l'instituant, dans la limite du plafond de 1 000 €, et il revient à l'employeur d'arrêter les bénéficiaires, le montant accordé et les modalités de versement.

## REVUE DE PRESSE

**Les modalités de versement de la prime exceptionnelle aux agents publics dévoilées***Acteurs publics, 15 mai 2020.- 4 p.*

Deux décrets, publiés au *Journal officiel* du 15 mai 2020, instaurent la prime exceptionnelle pour les fonctionnaires mobilisés sur la crise sanitaire. Modulable «*en fonction notamment de la durée de la mobilisation des agents*», la prime versée aux agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale sera plafonnée à 1 000 euros. S'agissant des fonctionnaires territoriaux, les modalités de son attribution seront

définies «*par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public*». Les personnels de santé pourront, quant à eux, bénéficier d'une prime désocialisée et défiscalisée s'élevant à 1 500 euros «*pour les professionnels des établissements situés dans les départements les plus touchés par l'épidémie de covid-19*». Dans le reste du territoire, le montant de la prime s'élèvera à 500 euros.

## REVUE DE PRESSE

**Procédures de déclaration d'arrêts de travail pour garde d'enfant(s) dans le cadre du covid-19 et pour les agents « vulnérables » au sens du Haut conseil de la santé publique***Ministère de l'Action et des comptes publics, 2020.- 2 p.*

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a transmis le 25 mai 2020 une version actualisée de sa note relative aux arrêts de travail pour les contractuels gardant leurs enfants et les agents vulnérables dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus-covid-19. La DGAFP précise que «*dans ces*

*deux situations, l'arrêt de travail permettant de placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA) se distingue d'un arrêt maladie. Le certificat d'arrêt de travail est un simple justificatif, et l'agent perçoit pleinement sa rémunération*».

## REVUE DE PRESSE

**La gouvernance des collectivités aux temps du covid-19***Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 5, mai 2020.- pp. 245-262*

Dans le contexte de l'épidémie de covid-19, les collectivités territoriales sont amenées à agir de façon rapide et efficace. Pour ce faire il était indispensable que des dispositions soient prises afin d'assurer la continuité de leur fonctionnement. Ce dossier détaille les différentes ordonnances prises sur ce fondement.

Au sommaire :

- La gouvernance des collectivités aux temps du covid-19
- La continuité budgétaire, financière et fiscale

des collectivités territoriales et des établissements publics locaux aux temps du covid-19

- Les pouvoirs de police du maire aux temps du covid-19
- La commande publique aux temps du covid-19,
- La gestion des agents publics aux temps du covid-19
- L'adaptation des pouvoirs du maire dans le domaine funéraire aux temps du covid-19
- La valse des délais applicables aux autorisations d'urbanisme aux temps du covid-19.

## REVUE DE PRESSE

**Synthèse des réglementations et autres informations Prévention liées au covid-19 : mise à jour le 27 mai 2020***CNRACL, 10 mai 2020*

Cette fiche présente une synthèse, au 27 mai 2020, des principaux textes réglementaires et autres informations utiles en matière de prévention face au risque lié au covid-19, publiés depuis le début de l'état d'urgence sanitaire (16 mars 2020).

Au sommaire

- État d'urgence sanitaire / responsabilité des employeurs

- Accidents du travail et maladies professionnelles,
- Liste des salariés vulnérables,
- Services de Santé au Travail (SST),
- Instances Représentatives du Personnel (IRP),
- Congés et temps de travail - Secteur privé - Secteur public,
- Délais en cours.

## **Suivi des populations pour lutter contre une épidémie et protection des données personnelles**

REVUE DE PRESSE

*La semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 18619, 4 mai 2020. - pp. 11-15*

Dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, le traçage de la population est apparu comme une mesure efficace. Cette solution a toutefois un impact sur la protection de la vie privée des personnes concernées et doit ainsi se conformer aux règles régissant les traitements de données personnelles. Cet article fait un point

sur les solutions adoptées par différents pays, puis examine les contraintes juridiques liées aux textes régissant les traitements de données personnelles, notamment le Règlement général sur la protection des données (RGPD). Enfin, il présente une solution technique conçue pour être conforme à ces exigences.

## **L'état d'urgence sanitaire**

REVUE DE PRESSE

*Actualité juridique – droit administratif, n° 15, 27 avril 2020.- pp. 833-838*

L'auteur de cet article analyse les impacts de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 sur le droit français. Selon ce dernier, « les titres II et III de la loi ont bien pour objet de déroger au droit normalement applicable, en vue de parer à diverses conséquences de la pandémie de Coronavirus-covid-19 » contrairement aux « dispositions du titre I qui sont à la fois générales et temporaires » et « qui auraient pour objet d'instituer un nouveau régime d'exception, applicable à toute catastrophe

sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population ». Il rappelle que le Parlement, à la création, à titre définitif, de cet état d'urgence sanitaire a préféré instaurer une expérimentation. Ainsi, « les articles insérés dans le code de la santé publique seront donc applicables jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2021, sauf pour le Parlement à pérenniser le dispositif et à le modifier en fonction de l'expérience », rappelle l'auteur de cet article.

## **La prolongation de l'état d'urgence sanitaire et les autres dispositions de la loi du 11 mai 2020**

REVUE DE PRESSE

*CNFPT, 2020.- 6 p.*

Dans ce document, le Centre national de la fonction publique analyse, article par article, l'ensemble des dispositions contenues dans la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état

d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions dont le renforcement de la protection pénale des élus locaux.

## **Plan de préparation de la sortie du confinement**

REVUE DE PRESSE

*Castex Jean*

Conformément à la mission confiée par le Premier ministre le 14 avril dernier, Jean Castex formule dans ce rapport, des propositions opérationnelles visant à préparer la sortie progressive du confinement dans les conditions assurant

la protection sanitaire de la population. Le rapport balaie l'ensemble des secteurs concernés par le déconfinement, des transports en commun, à l'hébergement d'urgence, en passant par l'école et les commerces.

## **Préparer la sortie pendant les phases psychologiques du confinement : quelles recommandations et bonnes pratiques dans le cadre de la fonction publique ?**

REVUE DE PRESSE

*La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n° 18-19, 4 mai 2020.- pp. 26-30*

La crise sanitaire liée au covid-19 a accéléré la mise en place du télétravail dans la fonction publique. Afin de préparer efficacement le retour de ces agents après confinement, l'employeur doit mettre à leur disposition des outils et bonnes pratiques. Ainsi, l'auteur analyse l'impact

psychologique du confinement par phase (la phase dite de choc-survie, la phase d'acceptation progressive, la phase de transformation, la phase d'engagement, la phase d'intégration et d'auto-actualisation) et formule des recommandations pour chacune de ces phases.

## REVUE DE PRESSE

**Confinement : comment gérer « l'après » ?  
Petit guide pour faciliter la reprise***Réseau des psychologues du travail des CDG, 2020.- 11 p.*

Ce guide vise à faciliter la reprise et à préparer au mieux les actions favorisant un « retour au travail » efficace, dans des conditions de travail optimales. Il présente les actions à mettre en place en amont durant la période d'isolement (organiser la charge de travail du service, maintenir le lien avec les agents afin d'éviter un sentiment d'isolement...), les mesures préconisées « au niveau de l'organisation générale » lors de la levée du confinement mais également au niveau du service (une réunion collective auprès

de l'ensemble du personnel, un groupe projet pour piloter le retour d'expérience, la mise en place du télétravail...). Les managers sont également invités à accompagner chaque agent de façon individuelle. « Cette situation exceptionnelle a pu générer des émotions de tout ordre, impactant les relations au travail. La sortie de crise ne pourra se faire qu'en travaillant ensemble en transparence et en confiance », souligne le réseau de psychologues du travail.

## REVUE DE PRESSE

**Le maire employeur et la reprise d'activités des agents  
à la sortie du confinement***Association des Maires de France, 2020.- 2 p.*

En fonction de la stratégie de déconfinement et des conditions de reprise fixées par le gouvernement, les services municipaux et intercommunaux vont être amenés à rouvrir. En leur qualité d'employeur, les maires et présidents d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), vont organiser les conditions de reprise d'activités de leurs personnels. Dans ce

contexte, L'Association des maires de France (AMF) a publié cette note qui propose une synthèse des principales règles à la disposition de l'employeur public pour gérer la reprise progressive et adaptée de l'activité des agents en fonction des situations administratives, familiales et médicales de chacun.

## REVUE DE PRESSE

**Les quatre hypothèses auxquelles les employeurs publics  
peuvent être confrontés lors de la reprise de l'activité des agents  
durant l'état d'urgence sanitaire***Association des Maires de France, 2020.- 1 p.*

L'Association des maires de France (AMF) a publié cette note qui détaille les quatre cas auxquels les élus locaux peuvent être confrontés lors de la réouverture des services publics, dans le cadre du déconfinement national : reprise du

travail de l'agent, maintien en autorisation spéciale d'absence (ASA) à l'initiative de l'employeur, agent empêché de reprendre son activité en présentiel en raison d'un motif autorisé, ou refus de l'agent de reprendre son activité en présentiel.

## REVUE DE PRESSE

**Questions/ Réponses covid-19 :  
sortie du confinement dans la fonction publique : version du 11 mai 2020***Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 11 mai 2020.- 5 p.*

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a diffusé un « questions-réponses » sur les modalités de sortie du confinement dans la fonction publique. Les douze points suivants sont abordés :

- 1 – Comment doit s'organiser le retour progressif à l'activité ?
- 2 – Le dispositif ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans sera-t-il maintenu ?
- 3 - Le dispositif pour les agents répondant aux 11 critères de vulnérabilité selon le Haut conseil de santé public sera-t-il maintenu ?

4 - Quelle est la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine ?

5 - Quelle est la conduite à tenir en termes d'information des CHSCT dans le cadre des plans de reprise de l'activité ?

6 - Le CHSCT doit-il être saisi en cas de refus d'exercice de droit de retrait ?

7 - Faut-il revoir le document unique d'évaluation des risques professionnels à la lumière de l'épidémie de covid-19 ?

8 - Peut-on/ doit on interdire à un « agent vulnérable » au regard du covid-19 de venir travailler s'il le souhaite et s'il ne peut pas télétravailler ?

9 - Est-il nécessaire de mettre en place un contrôle systématique des températures des agents à la reprise du travail sur site ?

10 - L'employeur public est-il supposé équiper en masques les agents ?

11 - Quelles dispositions doivent être prises pour faciliter la reprise d'activité des agents publics en situation de handicap ?

12 - La prise en charge des frais de repas des agents mobilisés par les plans de continuité de l'activité dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire sera-t-elle toujours possible à partir du 11 mai 2020 ?

### **Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés**

#### REVUE DE PRESSE

*Ministère du Travail, 2020.- 22 p.*

Ce protocole national de déconfinement a pour objectif d'aider et d'accompagner les entreprises et les associations à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés grâce à des règles universelles.

Précisant la doctrine générale de protection collective que les employeurs du secteur privé doivent mettre en place, ce protocole est divisé en sept parties et apportent des précisions relatives :

- aux mesures barrières et de distanciation physique,

- aux recommandations en termes de jauge par espace ouvert,
- à la gestion des flux de personne,
- aux équipements de protection individuelle (EPI),
- aux tests de dépistage,
- au protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés,
- à la prise de température,
- au nettoyage et à la désinfection des locaux.

### **Foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du covid-19 (version du 6 mai 2020)**

#### REVUE DE PRESSE

*Ministère de l'action et des comptes publics, 2020.- 8 p.*

En complément des fiches et des recommandations produites par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction générale des collectivités locales (DGCL), cette foire aux questions répond aux interrogations remontées par les associations d'élus. Les réponses seront adaptées, le cas échéant, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire. Cette quatrième version, datée du 6 mai 2020, détaille la position administrative qui doit s'appliquer, à compter du 11 mai, aux agents mobilisés dans les plans de reprise d'activité, les règles s'imposant aux agents en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde

d'enfant et aux personnes fragiles. Le document évoque également les modalités de fonctionnement des conseils de discipline, les contours du futur forfait mobilité durable et le déplaçonnement du compte épargne temps (CET).

- 1 - Sur la position et la rémunération des agents,
- 2 - Sur la mise à disposition d'agents,
- 3 - Sur le maintien des services publics et leur organisation,
- 4 - Sur les congés et le temps de travail des agents,
- 5 - Sur la titularisation en cours des agents,
- 6 - Sur le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social).

### **Ordonnance congés payés : le Conseil d'État déboute encore les syndicats**

#### REVUE DE PRESSE

*La Gazette.fr, 13 mai 2020.- 2 p.*

Dans une décision du 12 mai 2020, le Conseil d'État a de nouveau rejeté les demandes de suspension de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique territoriale. Sur la légalité externe du texte attaqué, le Conseil d'État a rappelé que l'exécutif pouvait obliger les agents publics à prendre des jours de congés sans habilitation

précise du législateur. Il a, par ailleurs, rejeté l'argument des syndicats relatif à la rupture d'égalité de traitement entre les agents publics en précisant que « des situations différentes peuvent être traitées de façon différente ». Enfin, le Conseil d'État affirme que ces dispositions ne portent pas atteinte au droit au repos, revendiqué par les syndicats.

## REVUE DE PRESSE

**Responsabilité pénale des maires : ce que dit la future loi***La Gazette.fr, 11 mai 2020.- 2 p.*

Réunis en Commission mixte paritaire, les députés et sénateurs sont parvenus à un compromis sur le sujet de la responsabilité pénale des décideurs publics, présent dans le projet de loi prorogant l'état d'urgence sanitaire. Le texte adopté réaffirme le principe de responsabilité des élus mais permet la prise en compte de « conditions particulières liées à la crise sanitaire ». Il précise ainsi que l'article 121-3 du code pénal, relatif

à la responsabilité pénale, « est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur ». Ce changement de régime juridique suscite des réactions mitigées des parlementaires, juristes et élus.

## REVUE DE PRESSE

**Le maire, acteur local majeur dans la lutte contre le covid-19***La semaine juridique-administration et collectivités territoriales, n° 17, 27 avril 2020.- pp. 26-34*

La gestion de la crise sanitaire liée au covid-19 a montré l'importance de l'implication des communes aux côtés de l'État et a révélé le rôle majeur que jouent les maires dans la chaîne décisionnelle et opérationnelle, du fait de leur proximité avec la population locale. En effet, afin d'endiguer l'épidémie dans leur commune, ils ont

dû multiplier les actions et mettre en œuvre les multiples mesures prises sur les plans national et départemental. Les maires sont, d'une part, garants de l'ordre public sanitaire communal et constituent, d'autre part, un relais des mesures de police décidées au niveau national.

## REVUE DE PRESSE

**Protocole sanitaire pour la réouverture des écoles, collèges et lycées***Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, 2020.- 56 p.*

Ce protocole est composé d'un guide relatif aux écoles primaires (maternelles et élémentaires), d'un guide relatif aux établissements scolaires ainsi que de dispositifs d'affichage et de communication qui sont mis à la disposition de l'ensemble des parties prenantes. Destinés aux collectivités territoriales, aux services déconcentrés de l'État, aux directeurs d'école ainsi qu'à l'ensemble des membres de la communauté éducative, ces guides précisent les modalités pratiques de réouverture et de fonctionnement des écoles et établissements scolaires après la période de confinement. Chacun d'entre eux est constitué d'une présentation des principes généraux du protocole et de fiches exposant les

mesures et les modalités de contrôle pour chacune des thématiques suivantes :

- Nettoyage/désinfection des locaux,
- Sanitaires,
- Accueil des élèves,
- Salles de classe,
- Gestion de la circulation des élèves et des adultes,
- Gestion de la demi-pension,
- Récréation,
- Activités sportives et culturelles,
- Enseignements spécifiques : éducation musicale, arts plastiques,
- Personnels,
- Cas suspect ou avéré.

## REVUE DE PRESSE

**Préconisations pour les plans de reprise d'activité***Association des DRH des grandes collectivités, 2020.- 3 p.*

Dans le cadre du déconfinement, prévu le 11 mai 2020, l'Association nationale des DRH de grandes collectivités (ADRHGCT), publie des recommandations pour sécuriser la reprise progressive de l'activité des services en mettant en œuvre des outils RH adaptés à cette situation inédite.

L'association estime que la progressivité, la sécurité des agents et le dialogue social doivent être les principes clés des plans de reprise d'activité. Elle propose, dans ce sens, de faire du port du masque une priorité impliquant à la fois les personnels territoriaux et les usagers.

### Guide pratique du déconfinement : Comment préparer la reprise d'activité ?

Fédération nationale des centres de gestion, 2020.- 51 p.

Issu d'un travail collaboratif entre les Centres de gestion, ce guide de sortie du déconfinement a pour vocation de constituer un appui aux collectivités et établissements pour la rédaction de leur plan de reprise de l'activité, dans un contexte où les enjeux RH sont nombreux et complexes. Il constitue également une source d'information pour tous les élus, les agents, les encadrants et responsables de service, les organisations

syndicales qui souhaitent connaître les modalités du déconfinement et de la gestion des agents dans ce cadre. Ce document s'organise autour de deux parties, accompagnées de fiches pratiques en annexe :

1. La phase préparatoire : définir une stratégie de déconfinement,
2. La reprise d'activité : garantir efficacité et adaptation.

### Préconisations accompagnement agents en télétravail et isolés

Association des DRH des grandes collectivités, 2020.- 7 p.

Dans cette période d'incertitude liée à la crise sanitaire, l'Association nationale des DRH de grandes collectivités (ADRHGCT) rappelle que « l'accompagnement des agents, la relation agents-usagers, l'équilibre service-conditions de travail, doivent revenir au centre de la gestion RH des collectivités ». L'association répertorie les outils RH que les collectivités devront mobiliser au cours des prochaines semaines. La première préconisation de l'association consiste à « recenser les situations d'agents isolés ». Puis elle invite

les collectivités à « maintenir le lien avec tous les agents par une communication accrue » et « de les mobiliser sur une diversité de missions ». L'ADRHGCT préconise également de « mobiliser et accompagner la ligne managériale » et de porter une attention soutenue aux risques psycho-sociaux. Enfin, l'association invite à « préparer et accompagner le retour progressif sur site », notamment en veillant à informer et rassurer les agents sur les conditions sanitaires de leur retour dans les services.

### Déconfinement et télétravail : les DRH attentifs aux signaux faibles

La Gazette.fr, 12 mai 2020.- 2 p.

La crise sanitaire du covid-19 a imposé une activité à distance davantage porteuse de risques psychosociaux et qui pourra engendrer un risque accru de pathologies post-confinement. Cet article présente différentes actions mises en œuvre par les services des ressources humaines, de différentes collectivités, afin de prévenir ces

difficultés : gestion prioritaire des agents faisant l'objet d'une mesure d'éviction médicale, cellule d'écoute, renforcement de la communication institutionnelle, envoi de SMS, rituels digitaux. Ces différents outils peuvent permettre de déceler des situations de souffrance ou d'inconfort.

### Mémento sur l'organisation institutionnelle des communes et EPCI pendant la crise sanitaire

CNFPT, 2020.- 33 p.

Dans le cadre de leur partenariat, France urbaine et l'Institut national des études territoriales (Inet) ont publié un mémento sur l'organisation institutionnelle des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)

pendant la crise sanitaire. Ce document aborde notamment les attributions des exécutifs locaux, l'organisation et la gestion des instances, le mandat des élus municipaux et communautaires, pendant la crise sanitaire.

## ■ Réforme de la fonction publique

### Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la FPT nommés dans des emplois permanents à temps non complet

TEXTE

(NOR : COTB2002069D) JO, n° 123, 20 mai 2020, texte n° 49

Ce décret vise à préciser les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires, heures accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail. Le texte précise que « le taux

de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes ».

Voir aussi les IAJ de mai 2020, p. 18-19

### Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

TEXTE

(NOR : CPAF2001915D) JO, n° 119, 15 mai 2020, texte n° 16

le décret précise les modalités d'accès des fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail aux corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou à une catégorie supérieure. Il précise ainsi la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou

cadre d'emplois de niveau supérieur. Les fonctionnaires éligibles peuvent bénéficier de ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2025. Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre du présent décret est présenté devant le comité social compétent. Les administrations et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée intègrent au rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés au titre du présent décret. Le décret est pris en application des dispositions de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il contient en annexe le modèle de dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

### Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

TEXTE

(NOR : CPAF2001926D) JO, n° 112, 7 mai 2020, texte n° 16

Ce décret précise que les personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, qui disposent d'un contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, peuvent, au terme de ce contrat et jusqu'au 6 août 2024, bénéficier, dans les conditions fixées par le présent décret, de la titularisation prévue à l'article 91 de la loi du 6 août 2019 susvisée dans un corps ou dans un cadre d'emplois de la fonction publique. Il définit les modalités de mise en œuvre du dispositif, créé

pour une durée de cinq ans, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Il précise ainsi les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.

**Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap**

TEXTE

(NOR : CPAF2001927D) JO, n° 111, 6 mai 2020, texte n° 36

Ce décret est pris pour application des dispositions de l'article 92 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité lorsqu'elle représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail. Il prévoit également que les aides humaines

et techniques ainsi que les aménagements en faveur des candidats aux concours, aux procédures de recrutement et aux examens sont accordées à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant les épreuves. Le décret fixe en outre le délai dans lequel ce certificat doit être présenté à l'autorité organisatrice du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen.

**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**

TEXTE

(NOR : CPAF1936896D) JO, n° 111, 6 mai 2020, texte n° 37

Ce décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Ainsi l'article 8 précise que « la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui

pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration ». Le texte facilite par ailleurs l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

Voir aussi les IAJ de mai 2020, p. 2-5

**Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

TEXTE

(NOR : CPAF1934188D) JO, n° 112, 7 mai 2020, texte n° 14

Ce décret est pris en application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ce plan mentionné à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est établi et, le cas échéant, révisé dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent. Le plan précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés,

notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article. Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen. À défaut de transmission du plan d'action, une pénalité est fixée à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Concernant la diffusion de ces plans, le préfet adresse, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Puis, le ministre

chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et leurs établissements publics mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>, présentant de façon agrégée les données mentionnées à l'alinéa précédent. Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la

fonction publique territoriale. Le texte précise, enfin, que les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle sont établis par l'autorité compétente au plus tard à la date fixée par le XVII de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 susvisée. Ils sont transmis aux autorités mentionnées à l'article 3 au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du troisième mois suivant cette date.

## TEXTE

### **Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant**

(NOR : CPAF2001062D) JO, n° 112, 7 mai 2020, texte n° 15

Ce décret est pris pour application des dispositions de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est

réduite à deux mois. Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires qui s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

## REVUE DE PRESSE

### **Renforcer la négociation collective dans la fonction publique**

*Ministère de l'Action et des comptes publics, 2020.- 99 p.*

Conformément à la mission confiée par Olivier Dussopt, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, ce rapport vise à examiner les conditions dans lesquelles les accords collectifs passés dans les fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière pourraient être dotés d'une force juridique les rendant opposables aux parties, avec pour objectif d'améliorer la qualité et la densité du dialogue social. Cette mission s'inscrit dans le cadre de l'article 14 de la loi de transformation de la fonction publique habilitant le gouvernement à prendre par ordonnance toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique. Afin de préparer la mise en œuvre de cette « *innovation majeure* », la mission s'est

attachée « à définir et à préciser la force juridique des futurs accords, et en particulier les conditions de leur insertion dans le cadre juridique actuel du droit de la fonction publique, et, d'autre part, à formuler certaines recommandations sur leur champ d'application, en particulier en ce qui concerne les agents concernés et les thèmes de négociation ». Concernant plus particulièrement la fonction publique territoriale, elle suggère de réfléchir au rôle accru qui pourrait être accordé aux centres de gestion dans le cadre d'un mandat de négociation qui leur serait donné par une collectivité territoriale. Par ailleurs, la mission s'interroge sur l'articulation entre les lignes directrices de gestion et la conclusion d'accords collectifs.

## REVUE DE PRESSE

### **L'accès des personnes en situation de handicap à un cadre d'emplois supérieur**

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1675, 19 mai 2020.- pp. 6-7*

Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés permet

d'expérimenter jusqu'au 31 décembre 2025, un accès des personnes en situation de handicap à un cadre d'emplois supérieur par détachement. L'auteur de cet article détaille la liste des bénéficiaires de ce dispositif, le contenu du dossier à remplir ainsi que les modalités de l'appréciation de l'aptitude au terme du détachement.

**Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap***La Lettre de l'employeur territorial, n° 1676, 26 mai 2020.- pp. 6-7*

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comporte plusieurs dispositions en faveur des personnes en situation de handicap. Elle facilite notamment leur

accès à la fonction publique avec l'expérimentation d'une titularisation directe des apprentis, et leur assure, en cas de mobilité, le maintien du matériel adapté dont elles ont besoin.

**Fonction publique : comprendre la majoration des heures « complémentaires » pour les agents à temps non complet***Maire-Info, 20 mai 2020.- 2 p.*

Cet article analyse le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet. Pris pour l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret permet aux collectivités et établissements publics qui le souhaitent, par délibération, de majorer la rémunération, des heures complémentaires des agents publics travaillant à temps non

complet (TNC). Cette évolution réglementaire « fait suite aux recommandations formulées par les employeurs territoriaux et les organisations syndicales s'agissant du rapprochement des régimes indemnitaires applicables aux heures complémentaires et supplémentaires ». Le recours à ce dispositif, s'il donne lieu à indemnisation mensuelle de l'agent, « sera subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies (article 3) ».

**Le télétravail dans la fonction publique a enfin son décret***La Gazette.fr, 6 mai 2020.- 4 p.*

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifie la réglementation relative à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il assouplit notamment les modalités de recours au télétravail en permettant le recours ponctuel à ce mode de travail. La limite de trois jours de télétravail par semaine doit toujours

être respectée mais des dérogations pourront être accordées. Celui-ci prévoit, par ailleurs, de nouvelles dispositions relatives au choix du lieu de télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. ●

## ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

**Arrêté du 4 mai 2020 fixant la nature et le format des données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et les modalités de leur transmission au service chargé de la « Base concours »**

TEXTE

*(NOR : CPAF1918048A) JO, n° 112, 7 mai 2020, texte n° 17*

Cet arrêté précise que les autorités organisatrices des recrutements mentionnés à l'article 2 du décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la "Base concours"

transmettent au service statistique ministériel du ministère chargé de la fonction publique des fichiers de données relatives à l'ensemble des candidats ayant finalisé leur inscription à l'un de ces recrutements. L'arrêté précise le contenu des fichiers de données, des données d'identification ainsi que les modalités de transmission.

## AGENTS DE DROIT PRIVÉ

**De nouvelles retouches sont apportées au contrat d'apprentissage**

REVUE DE PRESSE

*Liaisons sociales Quotidien, n° 18067, 26 mai 2020.- 3 p.*

Cet article analyse les décrets n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage qui redéfinissent diverses règles encadrant le contrat d'apprentissage en cohérence avec la dernière réforme de l'alternance. Sont détaillés les

aménagements apportés au contenu du contrat, les dérogations à l'âge limite de 29 ans, les modalités d'aménagement de la durée du contrat, les règles de rémunération dérogatoires ou spécifiques, les adaptations relatives à la rupture des contrats et les modalités spécifiques aux personnes handicapées ainsi que les modalités de l'apprentissage à distance.

**Les contrats d'apprentissage en 2018**

REVUE DE PRESSE

*DARES Résultats, n° 17, mai 2020.- 10 p.*

Les services statistiques du ministère du Travail, indiquent dans cette publication, que l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique se poursuit en 2018 (+5,1 %) mais est moins marquée qu'en 2017. Les collectivités territoriales continuent d'être le principal employeur public de nouveaux apprentis (44,2 %), et leur dynamisme (+13,2 %) est nettement supérieur à celui du secteur public dans son ensemble. Ce dynamisme des collectivités

locales peut s'expliquer par un effet de substitution des contrats aidés. Concernant le profil de ces nouveaux apprentis, l'étude précise que, dans le secteur public, la moitié d'entre eux sont des femmes, ils sont plus âgés que ceux du secteur privé et plus diplômés à l'entrée. Par ailleurs, en 2018, le nombre de jeunes souhaitant préparer un diplôme de niveau CAP, a nettement augmenté (+10 %) pour représenter près de 28 % des nouveaux contrats signés.

**Décret n° 2020-511 du 2 mai 2020 modifiant le code de la sécurité intérieure et portant diverses dispositions relatives aux agents de police municipale**

TEXTE

*JO, n° 108, 3 mai 2020, texte n° 24*

L'expérimentation prévue par le décret n° 2015-496 du 29 avril 2015 autorisant les agents de police municipale à utiliser à titre expérimental des revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum est reconduite jusqu'au 31 décembre 2020. Les dispositions relatives à la reconstitution par les communes du stock de munitions nécessaires à la formation des agents de police municipale et à leurs interventions sur la voie publique étant devenues inadaptées, ce décret augmente le plafond des munitions qu'une commune peut détenir. Le code de la sécurité intérieure (CSI) est également complété pour

préciser que les agents de police municipale ne peuvent porter simultanément plus d'une arme à feu de poing relevant du 1° de la catégorie B. Par ailleurs, les articles R. 515-7 et suivants du CSI traitent des devoirs généraux des agents de police municipale. Ce décret complète l'article R. 515-7 en précisant que le respect dû aux personnes par les forces de l'ordre municipales concerne également l'orientation sexuelle et l'identité de genre - selon une rédaction déjà en vigueur dans le code de déontologie applicable à la police et la gendarmerie nationales (article R. 434-11 du CSI).

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

**Suspension d'agrément d'un assistant familial et responsabilité du département***Actualité juridique – droit administratif, n° 16, 4 mai 2020.- pp. 895-897*

L'auteur de cet article commente l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille, du 9 janvier 2020, req. n° 18/MA00793 relatif à la suspension d'agrément d'un assistant familial qui pose, selon ce dernier, la question de l'engagement de la responsabilité de l'État au titre d'une décision légale sur le fondement de la responsabilité sans faute. Dans le cas d'espèce

*« eu égard à son caractère conservatoire et aux garanties qui y sont attachées, une mesure de suspension de l'agrément d'un assistant maternel ou familial ne crée pas, en principe, un préjudice anormal et spécial susceptible d'engager la responsabilité sans faute du département, quand bien même les suspensions qui l'ont légalement justifiée s'avèreraient infondées ».*

**DROITS ET OBLIGATIONS**

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

**De la barbe de l'agent public comme signe religieux***Droit administratif, n° 5, mai 2020.- pp. 36-38*

Commentaire de l'arrêt du Conseil d'État du 12 février 2020, req. n° 418299, relatif à la neutralité des agents publics, lui-même publié en extrait. Saisie sur la question du port de la barbe dans la fonction publique, la Haute juridiction

a rappelé, dans ce cas d'espèce, le cadre dans lequel le principe de neutralité s'imposait aux stagiaires et a précisé les conditions dans lesquelles le port de la barbe pouvait être considéré comme révélateur des convictions religieuses.

REVUE DE PRESSE

**Les nouveaux contrôles déontologiques dans la fonction publique territoriale***Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 4, avril 2020.- pp. 199-204*

Cet article s'intéresse aux nouveaux enjeux déontologiques induits par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses textes d'application. Selon l'auteur, les premiers impacts concernent l'augmentation des emplois soumis à déclaration d'intérêts dans

la fonction publique territoriale. Par ailleurs, *« les conséquences juridiques, déontologiques et organisationnelles de ces nouvelles dispositions consistent en une reconfiguration substantielle des contrôles déontologiques au "profit" des employeurs territoriaux ».*

## REVUE DE PRESSE

**Bilan de la commission de déontologie de la fonction publique***Actualité juridique – droit administratif, n° 14, 13 avril 2020.- pp. 764-769*

Cet article revient sur l'histoire de la commission de déontologie qui a contrôlé le passage des agents publics vers le secteur privé et les cumuls d'emplois publics et privés. Ses missions à l'égard des hauts fonctionnaires ont été confiées, depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

de transformation de la fonction publique. Pour les autres agents, l'autorité territoriale exerce désormais directement ces attributions, aidée par les référents déontologues. L'auteur de cet article après le rappel de ce que fut l'évolution de ses missions, nous donne un aperçu de ce qu'en fut l'exercice, illustré de quelques aspects doctrinaux.

## REVUE DE PRESSE

**Déontologie : une affaire de culture***Actualité juridique – droit administratif, n° 14, 13 avril 2020.- pp. 776-782*

La fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a été confiée, pour le ministère de la culture et les établissements publics qui en dépendent, à un collège de déontologie. Cet organe de conseil a pour mission d'aider les agents et les chefs de service à prévenir les risques déontologiques en appréciant exactement leurs obligations dans ce

domaine et en mettant en œuvre les bonnes pratiques qu'elles impliquent. L'auteur de cet article fait un point d'étape sur la mise en place de ce collège de déontologie qui selon lui « *constitue un organe de conseil original qui contribue à l'émergence progressive d'une culture de la déontologie, porteuse d'évolutions significatives dans la vie administrative* ».

## REVUE DE PRESSE

**Le référent déontologue dans les collectivités territoriales***Actualité juridique – droit administratif, n° 14, 13 avril 2020.- pp. 783-788*

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, selon l'auteur de cet article, « *consacre le rôle du chef de service pour faire respecter les principes et obligations déontologiques des agents publics et affirme le droit individuel de tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue, dont le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique détermine le mode de désignation* ». Il présente les différentes options utilisées par les collectivités territoriales, pour mettre en place la fonction de référent déontologue : désignation d'un

cadre appartenant à leur hiérarchie ou recours à une ou plusieurs personnalités extérieures, sous forme de collège. Il détaille ensuite la variété des missions exercées par ces derniers telles le conseil aux agents en matière de déontologie, le recueil des alertes, la fonction de référent laïcité ou la mission de conseil des élus. Enfin, depuis la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le référent déontologue peut être consulté par l'autorité hiérarchique, avant de saisir la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

## REVUE DE PRESSE

**La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique : un premier bilan***Actualité juridique – droit administratif, n° 14, 13 avril 2020.- pp. 770-775*

Depuis sa création par les lois du 11 octobre 2013, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) s'est vue régulièrement attribuer de nouvelles compétences. Initialement établie pour contrôler le patrimoine et les intérêts des principaux responsables publics et pour rendre publiques les déclarations ainsi reçues, ses missions se sont depuis largement étendues,

notamment à la gestion d'un répertoire des représentants d'intérêts et au contrôle de la déontologie des fonctionnaires. L'auteur de cet article dresse un premier bilan de l'action de la HATVP dont le pouvoir selon lui repose moins sur ses pouvoirs propres, qui sont limités, que sur sa capacité d'enquête et sur les publications d'informations auxquelles elle procède.

## EMPLOIS FONCTIONNELS

### REVUE DE PRESSE

#### Ordre du jour de l'installation du conseil municipal de la commune nouvelle

*Association des Maires de France, 2020.- 12 p.*

L'Association des maires de France (AMF) a publié une note relative à l'ordre du jour de l'installation du conseil municipal de la commune nouvelle, destinée à accompagner les élus

de commune nouvelle lors de l'installation de leur conseil municipal. Deux chapitres abordent la création des emplois fonctionnels de la commune et ceux de collaborateurs de cabinets.

### REVUE DE PRESSE

#### Fiches pratiques sur les emplois fonctionnels et de direction, les collaborateurs de cabinets et les contrôles déontologiques et obligations (mai 2020)

*Association des Maires de France, 2020*

En collaboration avec le cabinet Seban Associés, l'Association des maires de France (AMF) met à disposition des fiches pratiques et méthodologiques sur des sujets pouvant apparaître comme complexes et dont la matière a pu évoluer au gré des modifications législatives et réglementaires. Les cinq fiches disponibles traitent des :

- Directeur général des services et Directeur de cabinet - quelle répartition des rôles ? (nouvelle fiche),

- Emplois de direction dans les communes de plus de 2 000 habitants et intercommunalités de plus de 10 000 habitants,
- Emplois fonctionnels : le régime juridique de la décharge de fonctions,
- Collaborateurs de cabinets,
- Contrôles déontologiques et obligations déclaratives dans les collectivités territoriales.

## ORGANISMES DE GESTION ET DE FORMATION DE LA FPT : CDG / CNFPT

### TEXTE

#### Décret n° 2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

*(NOR : COTB1934357D) JO, n° 117, 13 mai 2020, texte n° 38*

Ce décret apporte les précisions nécessaires au transfert de l'organisation matérielle des élections aux instances de gouvernance des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Il définit les dispositions propres aux centres interdépartementaux de gestion constitués en application de l'article 18-3 de la loi du 26 janvier 1984. Enfin, il actualise le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin de prendre en compte la mise en œuvre du renouvellement intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux, à la suite de la loi

n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. Ce texte est pris pour l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'ordonnance n° 2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

### TEXTE

#### Décret n° 2020-555 du 11 mai 2020 modifiant le décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale

*(NOR : COTB1937150D) JO, n° 117, 13 mai 2020, texte n° 39*

Ce décret apporte, d'une part, les précisions nécessaires au transfert de l'organisation matérielle des élections aux instances de gouvernance du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et modifie, d'autre part, les

dispositions relatives au ressort territorial des délégations du CNFPT et à la faculté pour le président du conseil d'administration du CNFPT de déléguer ses attributions. Il prend également en compte la mise en œuvre du renouvellement

intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux, à la suite de la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires et modifiant le calendrier électoral. Enfin, certaines mesures d'actualisation et de simplification sont apportées aux dispositions relatives aux modalités de fonctionnement du CNFPT. Ce texte est pris pour l'application de la loi n°

2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'ordonnance n° 2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

## REVUE DE PRESSE

### L'adaptation des institutions et des règles de gestion des agents

*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1677, 2 juin 2020.- pp. 6-7*

Cet article décrypte le décret n° 2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale. Ce texte prévoit que les élections des représentants des communes et des établissements publics dans les conseils d'administration des centres de gestion soient organisées dans les 4 mois du renouvellement général des

conseils municipaux et intègre la possibilité d'un vote électronique par Internet. Le texte permet par ailleurs un élargissement des délégations et introduit un débat d'orientation budgétaire dans les 2 mois précédant l'examen du budget. Enfin, il précise les pièces contenues dans le dossier individuel des agents que le centre de gestion doit constituer et tenir à jour.

## POSITIONS

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

### Proposition de loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

*Document de l'Assemblée nationale, n° 422, 26 mai 2020.- 12 p.*

L'Assemblée nationale n'a pas modifié le texte tel qu'adopté par le Sénat le 3 mars 2020. Les fonctionnaires bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée est portée à sept jours ouvrés et les fonctionnaires bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours,

qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès (art. 2 modifiant, notamment, l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). La Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) assure le remboursement de la rémunération, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (art. 1<sup>er</sup> modifiant l'article L. 223-1 du code de la sécurité sociale). Le don de jours de repos est étendu. Un décret viendra en préciser l'application aux agents publics (art. 3). Une allocation forfaitaire est versée (art. 4).

## RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

### Le RIFSEEP et l'obligation d'instaurer un CIA

*La semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 18-19, 4 mai 2020.- pp. 23-25*

Cette étude fait état des premières applications jurisprudentielles de la décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018 du Conseil constitutionnel concernant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les collectivités territoriales. Dans ses décisions, le tribunal administratif de

Rennes affirme que la libre administration permet de fixer librement les critères et les montants des parts du RIFSEEP, pour autant que le complément indemnitaire annuel (CIA) soit bien explicitement formulé et qu'il réponde à l'esprit de la réforme conditionnant le versement de la prime à la manière de servir.

**Régime indemnitaire dans la FPT : le bilan des juridictions financières**

*La semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 18-19, 4 mai 2020. - pp. 16-23*

70 % des dépenses de personnel des collectivités territoriales sont constitués des rémunérations, incluant le traitement mais aussi les primes et indemnités versées aux agents, relève la Cour des comptes dans son rapport annuel relatif aux finances publiques locales de 2016. Ces régimes indemnitaires, souvent critiqués pour leurs coûts, sont pourtant un gage d'attractivité dans le recrutement des fonctionnaires territoriaux. Cette étude analyse, dans une première partie, le régime juridique et jurisprudentiel

des régimes indemnitaires mis en place dans la fonction publique territoriale. Dans une seconde partie, elle fait le point sur les observations et recommandations les plus courantes émises par les juridictions financières. Enfin, elle met en lumière le dispositif du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comme levier de modernisation du management des ressources humaines et de professionnalisation des agents.

**RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT****Crise sanitaire, que ferons-nous de cette épreuve ?**

*Le cercle des acteurs territoriaux, 2020.- 18 p.*

Le cercle des acteurs territoriaux, dans un livre blanc sur les enseignements à tirer de la crise sanitaire liée au covid-19 préconise aux administrations, afin d'anticiper les crises à venir, de « *professionnaliser la gestion des risques* ». Ils conseillent également de prévoir des réaffectations transitoires d'agents vers les missions prioritaires et de généraliser le management

« *par la confiance* ». Enfin, en matière de santé, « *la prévention des risques devra davantage irriguer les organisations* », selon eux. Pour cela, ils recommandent aux employeurs publics de se doter de « *véritables politiques de prévention* » et d'aborder « *avec un nouveau regard la protection sociale des agents* ». ●

**ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES**

TEXTE

**Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État**

(NOR : CPAF1936879D) JO, n° 130, 29 mai 2020, texte n° 31

Les dispositions concernant la médecine de prévention au sein du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique sont modifiées afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de médecine de prévention : difficultés

de recrutement de médecins de prévention dans un contexte de pénurie des spécialistes concernés, développement de la pluridisciplinarité, opportunités permises par les développements technologiques. Il s'agit également de contribuer au rapprochement avec les dispositions prévues pour le secteur privé.

TEXTE

**Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État**

(NOR : CPAF2006446D) JO, n° 114, 10 mai 2020, texte n° 18

Ce décret prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux personnels civils et militaires rémunérés par l'État ou par un de ses établissements publics ou par un groupement d'intérêt public dont le financement est principalement assuré par une subvention de l'État. Ce texte est pris en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail dans leur rédaction résultant de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. L'article premier précise ainsi qu'en

application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail, les magistrats et les personnels civils et militaires de l'État peuvent bénéficier, dans les conditions prévues aux articles 2 à 7, du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements 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, sous forme d'un « forfait mobilités durables ».

TEXTE

**Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État**

(NOR : CPAF2006457A) JO, n° 114, 10 mai 2020, texte n° 19

Cet arrêté précise que le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables prévu à l'article 2 du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités

durables » dans la fonction publique de l'État est fixé à 100 jours. Le montant annuel du « forfait mobilités durables » prévu à l'article 3 du décret du 9 mai 2020 susvisé est fixé à 200 euros.

**COMMANDE PUBLIQUE**

REVUE DE PRESSE

**Guide très pratique de la dématérialisation des marchés publics (mai 2020) : pour les opérateurs économiques**

Direction des affaires juridiques du ministère de l'économie, 2020.- 51 p.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018, tous les acheteurs doivent être équipés d'un profil d'acheteur et

publier sur une plateforme les documents de la consultation pour les marchés publics (hors

défense ou sécurité) dont la valeur du besoin estimé est égale ou supérieure à 40 000 euros HT. Les acheteurs doivent en outre procéder à la publication des données essentielles de ces marchés. Entre 25 000 HT et 40 000 euros HT, l'acheteur doit, soit publier les données essentielles, comme il le faisait avant 2020, soit publier annuellement la liste des marchés concernés. Cette nouvelle version du guide, qui

prend la forme d'une foire aux questions (FAQ), a pour objectif d'accompagner l'ensemble des acteurs, acheteurs et opérateurs économiques dans cette démarche. Elle est complétée sur certains points et enrichie de nouvelles questions, à la suite notamment, du relèvement du seuil de mise en concurrence de 25 000 euros HT à 40 000 euros HT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Guide très pratique de la dématérialisation des marchés publics (mai 2020) : pour les acheteurs**

#### REVUE DE PRESSE

*Direction des affaires juridiques du ministère de l'économie, 2020.- 61 p.*

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018, tous les acheteurs doivent être équipés d'un profil d'acheteur et publier sur une plateforme les documents de la consultation pour les marchés publics (hors défense ou sécurité) dont la valeur du besoin estimé est égale ou supérieure à 45 000 euros HT. Les acheteurs doivent en outre procéder à la publication des données essentielles de ces marchés. Ce guide, actualisé en mai 2020, qui prend

la forme d'une foire aux questions (FAQ), a pour objectif d'accompagner l'ensemble des acteurs, acheteurs et opérateurs économiques dans la mise en œuvre de leurs marchés publics dématérialisés. Cette nouvelle version est complétée sur certains points et enrichie de nouvelles questions suite notamment au, relèvement du seuil de mise en concurrence de 25 000 euros HT à 40 000 euros HT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

### **Décret n° 2020-634 du 25 mai 2020 portant application de l'article L. 1116-1 du code général des collectivités territoriales relatif à la demande de prise de position formelle adressée au représentant de l'État**

#### TEXTE

*(NOR : COTB2007807D) JO, n° 128, 27 mai 2020, texte n° 48*

L'article L. 1116-1 du code général des collectivités territoriales permet aux collectivités, à leurs groupements ainsi qu'à leurs établissements publics d'adresser au préfet un projet d'acte assorti d'une demande de prise de position formelle sur une question de droit portant sur le projet d'acte et relative à la mise en œuvre d'une disposition législative ou réglementaire régissant l'exercice de leurs compétences, ou bien les prérogatives dévolues à leur exécutif, s'agissant par exemple des pouvoirs de police. Le décret précise les modalités d'application de

cette disposition législative. Il organise la formalisation des échanges entre l'autorité de saisine et le représentant de l'État compétent au titre du contrôle de légalité de l'acte concerné, en fixant les conditions de la saisine du représentant de l'État et de la réponse portée à la connaissance du demandeur, en précisant le contenu de la demande et la procédure relative à la transmission de pièces complémentaires, et en fixant un point de départ au délai de trois mois au terme duquel le silence gardé par le représentant de l'État vaut absence de prise de position formelle.

#### DÉMOCRATIE LOCALE

### **Note d'information du 20 mai 2020 relative au rappel des mesures à prendre par les conseils municipaux et les organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale à la suite du renouvellement général**

#### TEXTE

*(NOR : COTB2005924C) Direction générale des collectivités locales, 2020.- 31 p.*

Cette note d'information vise à rappeler les différentes mesures qui doivent être prises par les nouveaux élus à la suite de l'installation des conseils municipaux, des conseils communautaires et des organismes qui en dépendent. Elle présente un nombre de décisions à prendre soit

par l'assemblée délibérante, soit par l'organe exécutif, soit par les élus à titre individuel.

Au sommaire :

1 - Délégation d'attributions et de fonctions dans les communes,

- 2 - Règlement intérieur dans les communes de 1 000 habitants et plus,
- 3 - Mise en place des organes infra-communaux,
- 4 - Composition des commissions,
- 5 - Comités consultatifs,

- 6 - Désignation des délégués dans les organismes extérieurs,
- 7 - Délégation d'attributions et de fonctions dans les EPCI,
- 8 - Dispositions concernant les élus.

## REVUE DE PRESSE

**Le guide du Maire**

*Direction générale des collectivités locales, 2020.- 661 p.*

Le rôle et les prérogatives du maire sont importants, relevant de champs d'action et de compétences multiples. Cet ouvrage précise le fonctionnement de la démocratie locale, avec notamment une présentation de l'ensemble des règles applicables à chacun des domaines d'actions de la commune (budget, exercice

du mandat, fonction publique territoriale, commande publique). Il intègre par ailleurs l'ensemble des évolutions réglementaires induites par la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

## REVUE DE PRESSE

**Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

*Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019, (Politiques d'emploi public).- 12 p.*

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ce

référentiel constitue, pour les employeurs des trois versants de la fonction publique, un outil méthodologique d'aide à l'élaboration de leur plan d'action égalité professionnelle, précisant notamment le contenu des thématiques devant obligatoirement y figurer.

**FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES**

## TEXTE

**Décret n° 2020-606 du 19 mai 2020 relatif aux dotations de l'État aux collectivités territoriales et à la péréquation des ressources fiscales**

*(NOR : COTB2005192D) JO, n° 124, 21 mai 2020, texte n° 44*

Ce décret a pour principal objet de tirer les conséquences réglementaires de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 sur les modalités de calcul de différents fonds et dotations versés par l'État aux collectivités territoriales. Il détermine les modalités d'application de mesures votées en loi de finances pour 2020, notamment la réforme des dotations versées aux communes d'outre-mer, la majoration de la dotation particulière relative aux conditions d'exercice des mandats locaux, la création d'un nouveau fonds de péréquation départemental, les règles de calcul des dotations allouées aux

communes nouvelles ou encore celles relatives à la nouvelle dotation de soutien aux communes pour la protection de la biodiversité ou à la possibilité de répartition dérogatoire de la dotation globale de fonctionnement selon des critères locaux. Il opère en outre quelques modifications rédactionnelles des textes relatifs au comité des finances locales, pour tirer les conséquences de la loi n° 2018-699 du 3 août 2018 visant à garantir la présence des parlementaires dans certains organismes extérieurs au Parlement et à simplifier les modalités de leur nomination.

**Décision du Conseil Constitutionnel du 7 mai 2020 n° 2020-838/839 QCP relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 131-11 du code des juridictions financières, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2008-1091 du 28 octobre 2008 relative à la Cour des comptes et aux chambres régionales des comptes**

TEXTE

(NOR : CSCX20115205) JO, n° 113, 8 mai 2020, texte n° 68

Le Conseil constitutionnel par sa décision n° 2020-838/839 QCP du 7 mai 2020 s'est prononcé sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 131-11 du code des juridictions financières (CJF), dans sa rédaction résultant de la loi n° 2008-1091 du 28 octobre 2008 relative à la Cour des comptes et aux chambres régionales des comptes.

Dans cette décision le Conseil constitutionnel a, sous une réserve d'interprétation, déclaré conformes à la Constitution les mots « dans le cas où ils n'ont pas fait l'objet pour les mêmes opérations des poursuites prévues à l'article 433-12 du code pénal figurant au premier alinéa de l'article L. 131-11 du CJF, dans cette rédaction ».

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

**Irrégularités en dépenses du comptable et préjudice financier**

La semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 18-19, 4 mai 2020. - pp. 40-43

Commentaire de deux arrêts du Conseil d'État du 6 décembre 2019, req. n° 425542 et 418741, relatifs aux manquements comptables dans le paiement des dépenses de l'administration. Ces deux affaires ont permis à la Haute juridiction de préciser dans quelles hypothèses les manquements comptables, dans le paiement des dépenses de l'administration, doivent être regardés comme causant un préjudice financier

aux collectivités publiques. Afin d'apprécier si le manquement du comptable a causé un préjudice financier à l'organisme public concerné, le juge des comptes doit, d'une part, rechercher s'il existe un lien de causalité entre le préjudice et le manquement à la date où ce dernier a été commis, et, d'autre part, apprécier le montant du préjudice.

**INTERCOMMUNALITÉ**

**Entre 2019 et 2020, stabilité du nombre de groupements à fiscalité propre et de communes mais recul de 5 % du nombre de syndicats**

REVUE DE PRESSE

Bulletin d'information statistique (BIS) de la DGCL, n° 143, mai 2020. - 6 p.

Ce numéro présente les données statistiques relatives aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) au 1<sup>er</sup> janvier 2020. La France compte 1 254 EPCI à fiscalité propre, soit quatre groupements de moins qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019. 21 métropoles, 14 communautés

urbaines, 222 communautés d'agglomération et 997 communautés de communes constituent l'ensemble des EPCI à fiscalité propre. Par ailleurs, le nombre de syndicats a baissé de 5 % entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**MÉDIATION / CONTENTIEUX**

**Le droit de l'agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne d'obtenir communication des témoignages portés contre lui**

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Droit administratif, n° 5, mai 2020. - pp. 33-36

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 5 février 2019, req. n° 433130, relatif à la communication des procès-verbaux des personnes entendues dans le cadre d'une enquête administrative, lui-même publié en extrait. Saisie sur le cas d'un recours pour excès de pouvoir, la Haute juridiction s'est interrogée sur l'étendue de l'obligation d'informer un agent de son droit

à la communication de son dossier individuel dans le cadre d'une procédure disciplinaire et, dans ce cas d'espèce, à l'accès aux témoignages recueillis dans le cadre de la procédure d'inspection menée à son encontre. Le Conseil d'État a conclu que lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des

corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête, font partie des pièces dont ce dernier

doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux est de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

## RGPD / OPEN DATA

### REVUE DE PRESSE

#### Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations

*Défenseur des droits, 2020.- 10 p.*

Dans cette étude, le Défenseur des droits, en partenariat avec la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), alerte sur l'utilisation exponentielle des algorithmes, qui peuvent comporter des biais discriminatoires dans la sphère privée comme publique. Il fixe plusieurs recommandations pour éviter d'inscrire

des biais discriminant certaines catégories de personnes dans les programmes informatiques comme la formation des acteurs. Concernant les collectivités territoriales, une note d'impact parue fin 2016 estimait qu'une « trentaine d'algorithmes » pouvaient être concernés. ●

# ANNALES CORRIGÉES

## CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

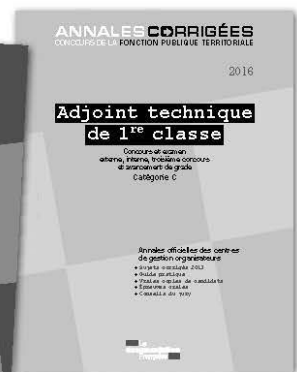
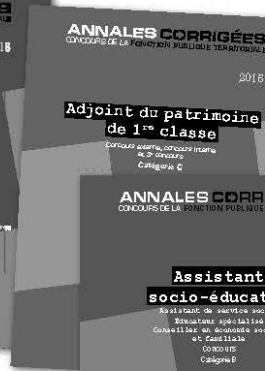
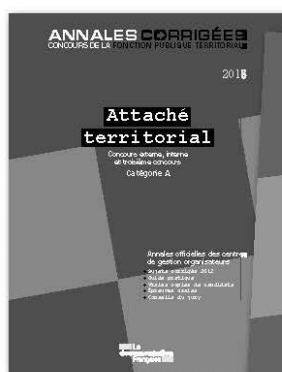
### *Votre passeport pour la réussite*



Une collection  
élaborée par les  
centres de gestion  
organiseurs  
des concours



Sujets corrigés  
Guides pratiques  
des épreuves écrites  
et orales  
Vraies copies  
de candidats  
Conseils du jury



Filières :  
administrative, technique,  
culturelle, sportive,  
médico-sociale, animation,  
sécurité.

En vente en librairie  
Et sur [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

CD3 petite couronne



La  
Documentation  
Française

# 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 : 15,92 €