

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Filière médico-sociale

**Les nouveaux cadres d'emplois paramédicaux
de catégorie A**

Assurance chômage

**Le régime spécifique applicable à certains
agents publics et salariés du secteur public**

● **n° 11 - novembre 2020**



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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

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

STATUT COMMENTÉ

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

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2020

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} 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° 11 › novembre 2020

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Filière médico-sociale :
les nouveaux cadres d'emplois paramédicaux
de catégorie A
- 24 Assurance chômage :
le régime spécifique applicable à certains agents
publics et salariés du secteur public

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 35 Covid-19
- 40 Réforme de la fonction publique

43 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

47 À LIRE ÉGALEMENT

**VOTRE
AVIS
NOUS
INTERESSE !**

Pour participer à notre enquête

Scannez ce QR code



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

*En vous remerciant
de votre participation.*

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

STATUT AU QUOTIDIEN

Filière médico-sociale

Les nouveaux cadres d'emplois paramédicaux de catégorie A

- **Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux**
- **Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux**

Depuis le 1^{er} octobre 2020, la fonction publique territoriale s'est enrichie de deux nouveaux cadres d'emplois paramédicaux de catégorie A dans la filière médico-sociale qui reprennent sept des dix spécialités du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux de catégorie B. Cette revalorisation s'accompagne du classement des emplois de ces nouveaux cadres d'emplois dans la catégorie sédentaire au titre de la retraite.

Deux décrets du 25 septembre 2020, publiés au *Journal officiel* du 27 septembre 2020, créent deux nouveaux cadres d'emplois paramédicaux de catégorie A :

- le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux,
- le cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux.

La création de ces nouveaux cadres d'emplois de catégorie A, qui succède à celle de corps correspondants dans les fonctions publiques hospitalière et de l'État, trouve son origine dans la requalification du niveau de diplômes requis pour l'exercice de certaines professions paramédicales.

Ces nouveaux cadres d'emplois reprennent sept des dix spécialités du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux, dont les membres, s'ils exercent l'une de ces spécialités, peuvent bénéficier d'un reclassement en catégorie A, selon des conditions différentes selon que leur emploi relève de la catégorie sédentaire ou de la catégorie active au titre de la retraite (*voir le schéma général des intégrations page 16*).

En effet, les techniciens paramédicaux territoriaux dont l'emploi relève de la catégorie sédentaire sont intégrés d'office au nouveau cadre d'emplois de catégorie A correspondant à leur spécialité, alors que ceux dont l'emploi relève de la catégorie active pourront opter :

- soit pour une intégration en catégorie A en bénéficiant de conditions de reclassement avantageuses ;
- soit pour le maintien dans leur cadre d'emplois d'origine avec conservation des avantages liés au classement de leur emploi dans la catégorie active.

En conséquence, l'accès par concours au cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux n'est plus possible pour ces spécialités de recrutement revalorisées en catégorie A qui, de ce fait, sont supprimées du statut particulier de ce cadre d'emplois.

Celui-ci n'est pourtant pas placé en voie d'extinction et coexiste désormais avec les nouveaux cadres d'emplois paramédicaux de catégorie A, d'une part pour régir la situation des agents ayant refusé cette intégration, et d'autre part en raison du maintien de l'accès par concours à certaines spécialités.

Ce remaniement s'inscrit dans le prolongement des réformes statutaires et indiciaires initiées depuis la signature du protocole d'accord du 2 février 2010, relatif à la revalorisation de plusieurs corps hospitaliers (1). Dans la fonction publique territoriale, elles avaient notamment permis la revalorisation du cadre d'emplois des puéricultrices

Les dispositions relatives à l'avancement des puéricultrices



Art. 34, décret n°2020-1174 du 25 septembre 2020

Le décret portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux actualise le tableau de correspondance permettant le classement dans le grade hors classe des puéricultrices de classe supérieure bénéficiant d'un avancement de grade.

territoriales et la création du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux, dont se rapprochent l'architecture et les carrières des deux nouveaux cadres d'emplois.

Entré en vigueur au 1^{er} octobre 2020, l'ensemble du dispositif réglementaire se compose de quatre textes :

- les décrets n°2020-1174 et n°2020-1176 du 25 septembre 2020, portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux de la catégorie A,
- les décrets n°2020-1175 et n°2020-1177 du 25 septembre 2020, portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux de la catégorie A.

Ces statuts particuliers définissent les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans les nouveaux cadres d'emplois, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe. Ils prévoient en outre les dispositions relatives à la constitution initiale de ces cadres d'emplois.

Présentation des nouveaux cadres d'emplois

À titre liminaire, on signalera que l'architecture et les grands principes posés par les statuts particuliers de ces cadres d'emplois sont, sauf exception, similaires.

L'architecture des cadres d'emplois

Les cadres d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux d'une part, et des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux d'autre part, sont tous deux des cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale, constitués à compter du 1^{er} octobre 2020.

Ils comprennent chacun deux grades :

- un premier grade, composé d'une classe normale et d'une classe supérieure ;
- un grade hors classe.

1 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.

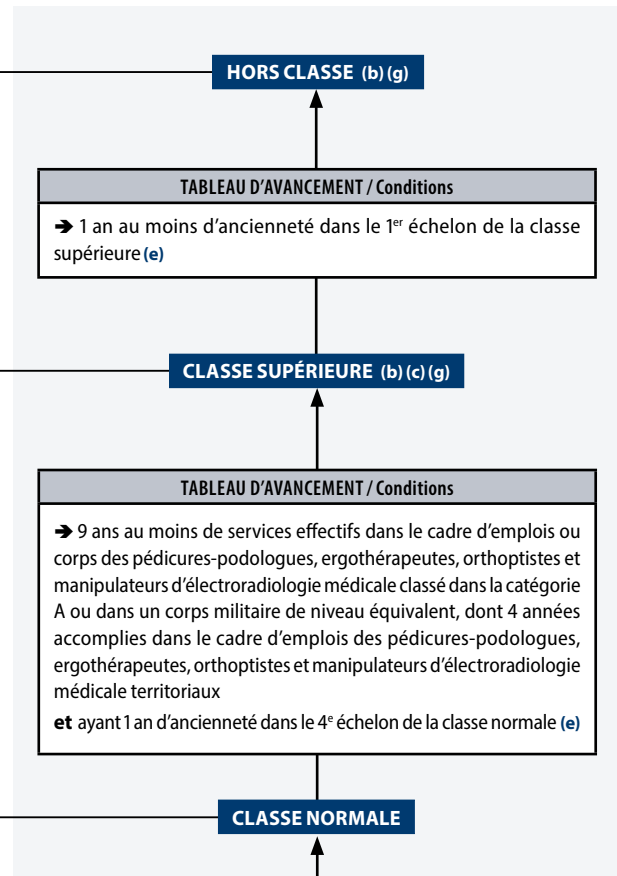
PÉDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHÉRAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	489	505	532	561	591	621	652	682	717	761
IM	422	435	455	475	498	521	544	567	594	627
DURÉE	2a	2a	2a	2a	3a	3a6m	4a	4a	4a	-

1	2	3
444	461	489
390	404	422
2a	3a	3a

	1	2	3	4	5	6	7
IB	520	557	597	625	652	687	714
IM	446	472	503	524	544	571	592
DURÉE	2a	3a	3a	4a	4a	4a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	444	461	489	520	552	595	620	646
IM	390	404	422	446	469	501	520	540
DURÉE	2a	3a	3a	3a	3a	3a	4a	-



- (a) Ces concours sont organisés par les centres de gestion pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ou par les collectivités et établissements eux-mêmes lorsqu'ils ne sont pas affiliés (art. 23 II, loi n°84-53 du 26.01.1984 et art. 5, décret n°2020-1174 du 25.09.2020).
- (b) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de classe ou de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique (futur comité social territorial), à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promu (art. 49 et 50, loi n°84-53 du 26.01.1984).
- (c) La classe est assimilée au grade lorsqu'elle s'acquiert selon la procédure d'avancement de grade (art. 50, loi n°84-53 du 26.01.1984).
- (d) Les lauréats des concours d'accès au cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux, régi par le décret n° 2013-262 du 27 mars 2013, dans les spécialités de pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale, dont la nomination n'a pas été prononcée dans ce cadre d'emplois avant le 1^{er} octobre 2020, peuvent être nommés en qualité de stagiaire dans la classe normale du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux (art. 29 II, décret n° 2020-1174 du 25.09.2020).
- (e) Les conditions requises doivent être remplies au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement (art. 18 et 20, décret n° 2020-1174 du 25.09.2020).

CONCOURS EXTERNE

Candidats titulaires :

- Pour la spécialité pédicure-podologue :
 - du diplôme d'État de pédicure-podologue
- Pour la spécialité ergothérapeute :
 - du diplôme d'État d'ergothérapeute
- Pour la spécialité orthoptiste :
 - du certificat de capacité d'orthoptiste
- Pour la spécialité manipulateur d'électroradiologie médicale :
 - du diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale
 - ou du diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique
 - ou du brevet de technicien supérieur d'électroradiologie médicale
- ou d'une autorisation d'exercer l'une de ces professions.

- (f) Ces échelons provisoires sont créés afin de permettre le classement des techniciens paramédicaux territoriaux (catégorie active) ayant opté pour leur intégration dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux (art. 24, décret n° 2020-1174 du 25.09.2020).
- (g) Dans le cadre de la constitution initiale du cadre d'emplois, des dispositions transitoires s'appliquent aux tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2020 (art. 28, décret n° 2020-1174 du 25.09.2020).

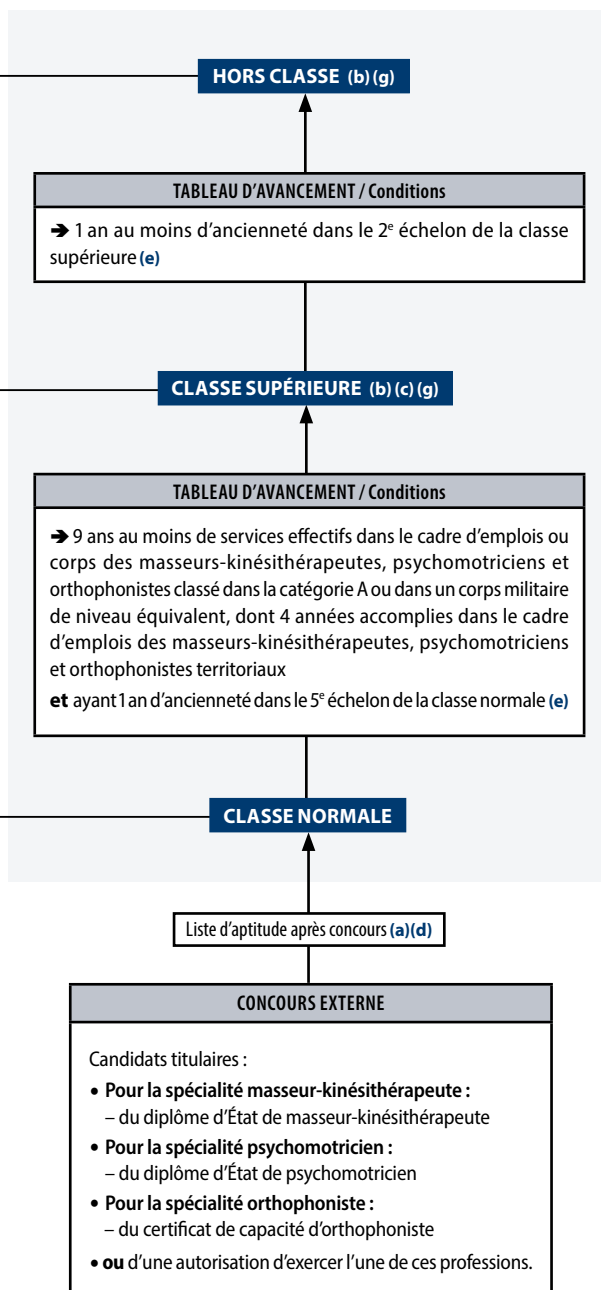
MASSEURS-KINÉSITHÉRAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	506	532	562	595	626	658	694	727	757	801
IM	436	455	476	501	525	549	576	601	624	658
DURÉE	2a	2a	2a	2a	2a	3a6m	4a	4a	4a	—

1	2	3	(f)
444	469	499	
390	410	430	
2a	2a	2a	

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	525	561	597	625	652	682	717	761
IM	450	475	503	524	544	567	594	627
DURÉE	2a	3a	3a	3a6m	4a	4a	4a	—

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IB	444	469	499	525	555	590	620	645	675
IM	390	410	430	450	471	498	520	539	562
DURÉE	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a6m	4a	—



- (a) Ces concours sont organisés par les centres de gestion pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ou par les collectivités et établissements eux-mêmes lorsqu'ils ne sont pas affiliés (art. 23 II, loi n°84-53 du 26.01.1984 et art. 5, décret n°2020-1175 du 25.09.2020).
- (b) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de classe ou de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique (futur comité social territorial), à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (art. 49 et 50, loi n°84-53 du 26.01.1984).
- (c) La classe est assimilée au grade lorsqu'elle s'acquiert selon la procédure d'avancement de grade (art. 50, loi n°84-53 du 26.01.1984).
- (d) Les lauréats des concours d'accès au cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux, régi par le décret n°2013-262 du 27 mars 2013, dans les spécialités de masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste, dont la nomination n'a pas été prononcée dans ce cadre d'emplois avant le 1^{er} octobre 2020, peuvent être nommés en qualité de stagiaire dans la classe normale du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux (art. 29 II, décret n°2020-1175 du 25.09.2020).

- (e) Les conditions requises doivent être remplies au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement (art. 18 et 20, décret n° 2020-1175 du 25.09.2020).
- (f) Ces échelons provisoires sont créés afin de permettre le classement des techniciens paramédicaux territoriaux (catégorie active) ayant opté pour leur intégration dans le cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux (art. 24, décret n° 2020-1175 du 25.09.2020).
- (g) Dans le cadre de la constitution initiale du cadre d'emplois, des dispositions transitoires s'appliquent aux tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2020 (art. 28, décret n° 2020-1175 du 25.09.2020).

Les missions

Aux termes des articles 2 des décrets portant statut particulier de ces nouveaux cadres emplois, leurs membres exercent, selon leur spécialité de recrutement, leurs fonctions dans les communes, les départements et les régions ou les établissements publics territoriaux, dans les conditions déterminées par les dispositions du code de la santé publique (voir tableau ci-dessous).

Ces cadres d'emplois comprennent respectivement quatre spécialités pour le premier, et trois pour le second, correspondant à sept des dix spécialités relevant du cadre d'emplois de techniciens paramédicaux territoriaux classé en catégorie B. Il s'agit de professions paramédicales réglementées, dont l'exercice est subordonné à la détention d'un diplôme particulier.

Exercées dans ces cadres d'emplois, ces spécialités relèvent de la catégorie sédentaire au titre de la retraite (2).

Les modalités de recrutement

Ces nouveaux cadres d'emplois de catégorie A ne sont pas accessibles par voie de promotion interne, à l'instar de la majeure partie des cadres d'emplois dont les missions correspondent à l'exercice de professions réglementées (3).

L'accès à ces cadres d'emplois est donc ouvert après concours, détachement et intégration directe, sous réserve de la détention du titre ou de l'autorisation requis pour l'exercice de la profession concernée.

Les conditions d'accès aux concours

Seuls sont accessibles par concours les premiers grades de ces cadres d'emplois, à savoir :

- le grade de pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale,
- le grade de masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale.

Il s'agit de concours externes sur titres, complétés d'une ou plusieurs épreuves, ouverts dans les spécialités énumérées aux articles 4 des décrets du 25 septembre 2020. Dans chacun de ces cadres d'emplois, le concours est accessible aux candidats titulaires soit du titre de formation requis pour l'exercice de leur profession, soit d'une autorisation d'exercer cette profession, délivrée en application du code de la santé publique (voir tableau page suivante).

Sont notamment considérés comme tels les diplômes, certificats ou titres, délivrés selon les conditions déterminées par décret en Conseil d'État, permettant aux ressortissants des États membres de l'Union européenne ou partie à

FONCTIONS EXERCÉES SELON LA SPÉCIALITÉ DE RECRUTEMENT

	PROFESSIONS EXERCÉES	CONDITIONS D'EXERCICE DE LEURS ACTIVITÉS ET ACTES PROFESSIONNELS AUTORISÉS (code de la santé publique)
CADRE D'EMPLOIS	Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux	
	Pédicure-podologue	Art. L. 4322-1 • Art. R. 4322-1 • Art. D. 4322-1-1
	Ergothérapeute	Art. L. 4331-1 • Art. R. 4331-1
	Orthoptiste	Art. L. 4342-1 • Art. R. 4342-1 à R. 4342-8
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	Art. L. 4351-1 • Art. R. 4351-1 à R. 4351-6
CADRE D'EMPLOIS	Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux	
	Masseur-kinésithérapeute	Art. L. 4321-1 et suivants • Art. R. 4321-1 à R. 4321-13
	Psychomotricien	Art. L. 4332-1 et suivants • Art. R. 4332-1
	Orthophoniste	Art. L. 4341-1 et suivants • Art. R. 4341-1 à R. 4341-4

2 Art. 37 I, loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

3 Dans la filière médico-sociale, seul le cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs est accessible par voie de promotion interne.

l'accord sur l'Espace économique européen d'exercer leur profession dans leur État d'origine. Le code de la santé publique prévoit également d'autres dérogations à la détention du titre de formation, à l'instar de l'autorisation d'exercer la profession d'ergothérapeute consentie aux infirmières et infirmiers intégrés avant le 11 avril 1983 dans un emploi d'ergothérapeute dans les établissements publics de santé accueillant des personnes atteintes de troubles mentaux (4).

Les statuts particuliers de ces nouveaux cadres d'emplois reprennent ainsi les conditions antérieurement requises pour l'accès au cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux dans ces spécialités.

Ces concours sont organisés par les collectivités et établissements publics eux-mêmes lorsqu'ils ne sont pas affiliés à un centre de gestion (5). Pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ce sont les centres de gestion qui en assurent l'organisation (6).

L'autorité organisatrice du concours fixe les modalités d'organisation, les règles de discipline, le nombre de postes ouverts et la date des épreuves. Elle établit la liste des candidats autorisés à concourir et arrête la liste d'aptitude.

La nature et les modalités des épreuves doivent encore être fixées par décret.

Le détachement et l'intégration directe

L'accès à ces nouveaux cadres d'emplois peut aussi s'effectuer par la voie du détachement ou de l'intégration directe dans les conditions fixées par les chapitres V des statuts particuliers. Conformément à la loi du 13 juillet 1983 (7), ces décrets disposent que peuvent être placés en position de détachement ou directement intégrés aux nouveaux cadres d'emplois :

- les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent,
- justifiant de l'un des titres de formation ou autorisations d'exercice requis pour se présenter au concours.

TITRES DE FORMATION OU AUTORISATIONS D'EXERCICE REQUIS POUR L'ACCÈS AUX CONCOURS EXTERNES *en application du code de la santé publique*

	SPÉCIALITÉ	TITRE DE FORMATION	AUTORISATION D'EXERCICE
CADRE D'EMPLOIS	Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux		
	Pédicure-podologue	Art. L. 4322-3 : diplôme d'État de pédicure-podologue	Art. L. 4322-4
	Ergothérapeute	Art. L. 4331-3 : diplôme d'État français d'ergothérapeute	Art. L. 4331-4 ou L. 4331-5
	Orthoptiste	Art. L. 4342-3 : certificat de capacité d'orthoptiste	Art. L. 4342-4
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	Art. L. 4351-3 : – diplôme d'État français de manipulateur d'électroradiologie médicale – diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique Art. L. 4351-5 : brevet de technicien supérieur d'électroradiologie médicale	Art. L. 4351-4
CADRE D'EMPLOIS	Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux		
	Masseur-kinésithérapeute	Art. L. 4321-3 : diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute	Art. L. 4321-4
	Psychomotricien	Art. L. 4332-3 : diplôme d'État français de psychomotricien	Art. L. 4332-4 ou L. 4332-5
	Orthophoniste	Art. L. 4341-3 : certificat de capacité d'orthophoniste	Art. L. 4341-4

4 Art. L. 4331-5, code de la santé publique.

5 Art. 5 des décrets n°2020-1174 et n°2020-1175 du 25 septembre 2020 ici commentés.

6 Art 23 II 1°, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

7 Art 13 bis, loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

CLASSEMENT SPÉCIFIQUE AU DÉTACHEMENT OU À L'INTÉGRATION DIRECTE DES MEMBRES DE CERTAINS CORPS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE DANS LES NOUVEAUX CADRES D'EMPLOIS

- ➔ **Personnels de rééducation de catégorie A de la fonction publique hospitalière (FPH)**
- ➔ **Manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique hospitalière**

Cadre d'emplois des PÉDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHÉRAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE TERRITORIAUX		
Situation dans le PREMIER GRADE du corps de la FHP	Situation dans la CLASSE SUPÉRIEURE du premier grade	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
10 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	6 ^e échelon	
8 ^e échelon	5 ^e échelon	
7 ^e échelon	4 ^e échelon	
6 ^e échelon	3 ^e échelon	
5 ^e échelon	2 ^e échelon	
	Situation dans la CLASSE NORMALE du premier grade	
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	
2 ^e échelon	2 ^e échelon	
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	

- ➔ **Personnels de rééducation de catégorie A de la fonction publique hospitalière**

Cadre d'emplois des MASSEURS-KINÉSITHÉRAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES TERRITORIAUX		
Situation dans le PREMIER GRADE du corps de la FHP	Situation dans la CLASSE SUPÉRIEURE du premier grade	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
10 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	6 ^e échelon	
8 ^e échelon	5 ^e échelon	
7 ^e échelon	4 ^e échelon	
6 ^e échelon	3 ^e échelon	
5 ^e échelon	2 ^e échelon	
4 ^e échelon	1 ^{er} échelon	
	Situation dans la CLASSE NORMALE du premier grade	
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	

Les fonctionnaires détachés ou directement intégrés dans l'un de ces cadres d'emplois sont soumis, selon le cas, aux règles de règles de droit commun fixées pour ces deux procédures par le décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions statutaires des fonctionnaires territoriaux (8).

Toutefois, par exception, les membres du corps des personnels de rééducation de catégorie A de la fonction publique hospitalière (9), titulaires du premier grade, détachés ou directement intégrés dans l'un de ces deux nouveaux cadres d'emplois, sont classés selon des règles spécifiques, propres à chacun de ces cadres d'emplois.

Il en va de même des membres du corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique hospitalière (10), titulaires du premier grade, détachés ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Ces fonctionnaires sont classés conformément aux tableaux de correspondance, reproduits ci-contre, prévus par les articles 22 II des décrets portant statut particulier des nouveaux cadres d'emplois.

Lorsqu'ils sont détachés dans les nouveaux cadres d'emplois territoriaux, les intéressés bénéficient du maintien du traitement afférent à leur grade d'origine si celui-ci est ou devient supérieur à celui qu'ils perçoivent dans le grade de détachement.

L'intégration dans le cadre d'emplois de détachement peut intervenir à tout moment, sur demande du fonctionnaire détaché.

Par ailleurs, ces cadres d'emplois sont également accessibles par voie de détachement aux militaires, dans les conditions prévues par l'article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, sous réserve qu'ils justifient de l'un des diplômes ou titres requis pour y accéder (11).

8 Titres I et III *bis*, décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

9 Régi par le décret n°2015-1048 du 21 août 2015 portant dispositions statutaires relatives aux corps de personnels de rééducation de la catégorie A de la fonction publique hospitalière.

10 Régi par le décret n°2017-1260 du 9 août 2017 portant statut particulier du corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique hospitalière.

11 Un décret en Conseil d'État est toujours attendu pour fixer les modalités d'application de ce type de détachements.

La nomination, la titularisation et la formation obligatoire

Les règles relatives à la nomination, à la titularisation et à la formation statutaire obligatoire des membres de ces nouveaux cadres d'emplois territoriaux sont fixées par le chapitre III de chacun des décrets portant statuts particuliers.

La nomination et la titularisation

Après inscription sur liste d'aptitude, les lauréats de concours recrutés par un employeur territorial sont nommés stagiaires dans leur spécialité pour une durée d'un an par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Aucune dispense de stage n'est prévue par les statuts particuliers.

À l'issue de la durée normale de stage, les fonctionnaires stagiaires qui ont donné satisfaction sont titularisés par l'autorité territoriale au vu, notamment, d'une attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

À titre exceptionnel, l'autorité territoriale peut prolonger la période de stage pour une durée maximale d'un an.

Lorsque la titularisation n'est pas prononcée, le stagiaire est soit licencié s'il n'avait pas auparavant la qualité de fonctionnaire, soit réintégré dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

La formation statutaire obligatoire

Les fonctionnaires recrutés dans ces cadres d'emplois sont astreints aux obligations de formation statutaire suivantes (12) :

- les fonctionnaires stagiaires, à une formation d'intégration d'une durée totale de dix jours au cours de leur stage ;
- l'ensemble des membres de ces cadres d'emplois, à une formation de professionnalisation au premier emploi d'une durée totale de dix jours, dans un délai de deux ans suivant la nomination, le détachement ou l'intégration directe.

À l'issue de ce délai de deux ans, les membres de ces cadres d'emplois relèvent du dispositif de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours de formation par période de cinq ans.

12 Conformément aux dispositions du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

Par ailleurs, en cas d'accès à un poste à responsabilité, les intéressés doivent suivre, dans un délai de six mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré, une formation spécifique d'une durée de trois jours.

La durée de ces formations, de professionnalisation tout au long de la carrière et liée à l'accès à un poste à responsabilité, peut être portée au maximum à dix jours, par accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

Le classement

Les fonctionnaires nommés dans ces cadres d'emplois sont classés selon les modalités prévues par les articles 8 à 12 des décrets du 25 septembre 2020.

Le principe général : le classement à la nomination

Les stagiaires sont en principe classés, dès leur nomination, au 1^{er} échelon de la classe normale du premier grade de leur cadre d'emplois, à savoir, selon leur spécialité :

- au 1^{er} échelon de la classe normale du grade de pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste, et manipulateur d'électroradiologie médicale ;
- ou au 1^{er} échelon de la classe normale du grade de masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste.

Toutefois, ils peuvent prétendre à la prise en compte de leurs éventuels services ou activités antérieurs, si elle permet un classement plus favorable. Les modalités de reprise de ces services ou activités antérieurs sont prévues par :

- les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale (13),
- les dispositions des articles 8 à 12 des décrets du 25 septembre 2020 portant statut particulier de ces nouveaux cadres d'emplois.

Le classement est réalisé sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon. Une même période ne peut être prise en compte qu'une seule fois.

La bonification d'ancienneté

En vertu des articles 8 des décrets portant statut particulier de ces cadres d'emplois, les stagiaires qui ont présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat bénéficient, au titre de la préparation du doctorat, d'une bonification d'ancienneté de deux ans.

En revanche, la bonification d'ancienneté accordée aux techniciens paramédicaux territoriaux lors de leur accès à ce cadre d'emplois de catégorie B n'a pas été reprise par les statuts particuliers des nouveaux cadres d'emplois de catégorie A.

Le service national et le service civique ou le volontariat international

Pour rappel, la durée du service national effectué en tant qu'appelé (14), ainsi que le temps effectif accompli au titre du service civique (15) ou du volontariat international (16), sont pris en compte pour leur totalité.

Les modalités de classement : la reprise des services effectifs antérieurs

Les règles de classement plus favorables dont peuvent bénéficier les stagiaires recrutés dans ces cadres d'emplois prévoient la reprise :

- des services accomplis en qualité de fonctionnaire (art. 9 des statuts particuliers),
- des services ou activités professionnelles accomplis en qualité d'agent public ou de salarié de droit privé dans des fonctions correspondant à celles dans lesquelles ils sont nommés (art. 10 des statuts particuliers),
- des services accomplis dans une administration ou un organisme d'État « européen » (art. 12 des statuts particuliers),
- des services accomplis dans une organisation internationale intergouvernementale (art. 7 et 12 II, décret du 22 décembre 2006),
- des services accomplis en qualité de militaire (art. 8, décret du 22 décembre 2006).

Dans l'hypothèse où le stagiaire relève, lors de sa nomination, de plusieurs de ces dispositifs de classement, les règles correspondant à sa dernière situation lui sont appliquées.

Toutefois, dans un délai maximal de six mois à compter de la notification de la décision prononçant son classement, l'intéressé peut demander à être classé en application d'un autre dispositif qui lui serait plus favorable.

13 Art. 7, 8 et 12 II du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

14 Art. L. 63 du code du service national.

15 Art. L. 120-33 du code du service national.

16 Art. L. 122-16 du code du service national.

Reprise des services de fonctionnaire

(art. 9, statuts particuliers)

Les fonctionnaires appartenant, à la date de leur nomination, à un corps ou un cadre d'emplois de catégories A, B ou C ou de même niveau sont classés dans la classe normale du premier grade de leur cadre d'emplois, à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine :

- lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine ;
- lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement au dernier échelon de leur grade d'origine, pour les fonctionnaires ayant atteint celui-ci.

Dans tous les cas, l'ancienneté conservée ne peut être supérieure à la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du grade de nomination.

Reprise des services ou activités professionnelles de même nature

(art. 10, statuts particuliers)

Les fonctionnaires qui, à la date de leur nomination, justifient de services ou d'activités professionnelles accomplis dans des fonctions correspondant à celles dans lesquelles ils sont nommés peuvent bénéficier d'un dispositif de reprise de ces services.

Pour cela, les services doivent avoir été accomplis en possession des diplômes, titres ou autorisations exigés pour l'exercice de ces fonctions. Ils doivent en outre avoir été accomplis :

- soit en qualité d'agent public dans un établissement de santé public ou dans un établissement social ou médico-social public ;
- soit en qualité de salarié dans un établissement de santé privé ou dans un établissement social ou médico-social privé ou dans une entreprise de travail temporaire.

Les modalités de classement varient selon que ces services ou activités ont été accomplis avant, après, ou à la fois avant et après le 1^{er} octobre 2020, date d'entrée en vigueur des statuts particuliers.

☞ Dans le cas où les services ou activités professionnelles ont été accomplis avant le 1^{er} octobre 2020, l'agent est classé dans la classe normale du premier grade de son

cadre d'emplois, en fonction de la durée de ces services ou activités antérieurs, conformément au tableau reproduit ci-après, commun aux deux cadres d'emplois.

☞ Dans le cas où les services ou activités professionnelles sont accomplis après le 1^{er} octobre 2020, l'intéressé est classé dans la classe normale du premier grade de son cadre d'emplois, à un échelon déterminé, sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte la totalité de la durée des services accomplis.

☞ Dans le cas de services ou activités professionnelles accomplis à la fois avant et après le 1^{er} octobre 2020 :

- ceux accomplis avant cette date sont pris en compte conformément aux règles applicables à cette période (voir tableau ci-dessous),
- ceux accomplis au-delà de cette date y sont ajoutés pour la totalité de leur durée en tenant compte de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon.

La durée des services ou activités repris au titre de l'ancienneté est appréciée en équivalent temps plein.

La demande de reprise d'ancienneté, accompagnée de toutes les pièces justificatives, doit être présentée à l'autorité territoriale dans un délai de six mois à compter de la date de la nomination.

REPRISE DE SERVICES OU D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DE MÊME NATURE	
DURÉE DES SERVICES accomplis avant le 1 ^{er} octobre 2020	Situation dans la CLASSE NORMALE du premier grade
Au-delà de 24 ans	7 ^e échelon
Entre 20 ans et 24 ans	6 ^e échelon
Entre 16 et 20 ans	5 ^e échelon
Entre 12 et 16 ans	4 ^e échelon
Entre 8 et 12 ans	3 ^e échelon
Entre 5 et 8 ans	2 ^e échelon
Avant 5 ans	1 ^{er} échelon

Reprise des services « européens »

(art. 12, statuts particuliers)

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans leur cadre d'emplois, de services accomplis dans une administration ou dans un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, peuvent également prétendre à la reprise de ces services. Elles sont classées, lors de leur nomination dans la classe normale du premier grade de leur cadre d'emplois, en application des dispositions du titre II du décret du 22 mars 2010 (17).

Lorsque les intéressés justifient, en outre, de services ne donnant pas lieu à l'application de ces dispositions, ils peuvent demander à bénéficier de la reprise des services qu'ils ont accomplis en qualité de fonctionnaire, de préférence à celles du décret spécifique aux ressortissants européens, dans un délai maximal de six mois à compter de la notification de la décision prononçant leur classement.

Reprise des services d'agent public contractuel ou d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale

(art. 7 et 12 II, décret du 22 décembre 2006)

En outre, en application des dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie A, les agents de ces nouveaux cadres d'emplois bénéficient d'une reprise d'ancienneté s'ils justifient de services d'agent public contractuel ou de services en tant qu'agent d'une organisation internationale intergouvernementale. Ils sont classés dans leur cadre d'emplois à un échelon déterminé en prenant en compte leur ancienneté de services publics civils dans les proportions suivantes :

- Services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie A :
 - jusqu'à douze ans : pris en compte à raison de la moitié
 - au-delà de douze ans : pris en compte à raison des trois quarts.
- Services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie B :
 - sept premières années : non retenus
 - de la huitième à la seizième année incluse : pris en compte à raison des six seizièmes
 - à partir de la dix-septième année : pris en compte à raison des neuf seizièmes.

17 Décret n°2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

- Services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie C :
 - dix premières années : non retenus
 - au-delà de dix ans : pris en compte à raison des six seizièmes.

Les agents ayant occupé des fonctions de différents niveaux peuvent demander que la totalité de leur ancienneté de services publics civils soit prise en compte dans ces proportions, comme si elle avait été accomplie dans les fonctions du niveau le moins élevé.

La conservation à titre personnel du bénéfice du traitement antérieur est prévue lorsque le classement s'effectue à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination, jusqu'au jour où ils bénéficient, dans leur nouveau grade, d'un traitement au moins égal. Toutefois, le traitement ainsi déterminé ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent à l'échelon terminal du premier grade de leur cadre d'emplois.

La rémunération prise en compte dans cette hypothèse est celle qui a été perçue au titre du dernier emploi occupé avant la nomination, sous réserve que l'agent justifie d'au moins six mois de services effectifs dans cet emploi au cours des douze mois précédant sa nomination.

Reprise des services accomplis en qualité de militaire

(art. 8, décret du 22 décembre 2006)

De même, en application de l'article 8 du décret portant dispositions statutaires communes, les agents de ces nouveaux cadres d'emplois bénéficient d'une reprise des services accomplis en qualité de militaire, autres que ceux accomplis en qualité d'appelé, lorsque ceux-ci ne peuvent être pris en compte en application des dispositions statutaires spécifiques aux militaires (18). Ces services sont retenus dans les proportions suivantes :

- Services effectués en qualité d'officier : à raison de la moitié de leur durée.
- Services effectués en qualité de sous-officier :
 - sept premières années : non retenus
 - de la huitième à la seizième année incluse : pris en compte à raison des six seizièmes
 - à partir de la dix-septième année : pris en compte à raison des neuf seizièmes.
- Services effectués en qualité d'homme du rang :
 - dix premières années : non retenus
 - au-delà de dix ans : pris en compte à raison des six seizièmes..

18 C'est-à-dire lorsqu'ils ne peuvent être pris en compte en application des articles R. 4139-1 à R. 4139-9 du code de la défense ou de l'article L. 4139-2 du même code.

La carrière

L'avancement d'échelon

Les membres de ces nouveaux cadres d'emplois bénéficient d'avancements d'échelon en fonction de leur ancienneté.

Le premier grade du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux comporte :

- huit échelons pour la classe normale ;
- sept échelons pour la classe supérieure.

Le premier grade du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux comporte quant à lui :

- neuf échelons pour la classe normale ;
- huit échelons pour la classe supérieure.

Les grades hors classe de ces deux cadres d'emplois sont composés de dix échelons.

L'avancement d'échelon dans chaque grade et classe de ces cadres d'emplois s'effectue dans les conditions de durée du temps passé dans chacun des échelons, telles qu'elles sont fixées par les articles 17 de leurs statuts particuliers (voir schémas de carrière pages 4 et 5).

L'avancement de classe et de grade

Les conditions d'avancement de classe et de grade sont déterminées par les articles 18 à 21 des statuts particuliers. La classe supérieure étant accessible par la même procédure que celle de l'avancement de grade, elle est assimilable au grade conformément à l'article 50 de la loi du 26 janvier 1984 (19).

Pour rappel, le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de classe ou de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique (futur comité social territorial), à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (20).

Avancement à la classe supérieure du premier grade

Les fonctionnaires relevant de la classe normale de l'un de ces cadres d'emplois peuvent être nommés à la classe supérieure, au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement, s'ils remplissent, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi ce tableau, les conditions spécifiques à leur cadre d'emplois.

☞ **Peuvent être nommés pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe supérieure** les fonctionnaires justifiant :

- d'au moins neuf ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou corps des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale classé dans la catégorie A ou dans un corps militaire de niveau équivalent,
- dont quatre années accomplies dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux,
- et ayant un an d'ancienneté dans le 4^e échelon de leur classe.

☞ **Peuvent être nommés masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe supérieure** les fonctionnaires justifiant :

- d'au moins neuf ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou corps des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes classé dans la catégorie A ou dans un corps militaire de niveau équivalent,
- dont quatre années accomplies dans le cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux,
- et ayant un an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur classe.

Les fonctionnaires de classe normale nommés à la classe supérieure sont classés conformément aux articles 19 des statuts particuliers de ces deux cadres d'emplois, selon les tableaux de correspondance reproduits page 14.

Avancement au grade hors classe

De la même manière, les fonctionnaires relevant de la classe supérieure du premier grade de leur cadre d'emplois peuvent être nommés au grade hors classe de celui-ci, au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement, s'ils remplissent, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi ce tableau, les conditions prévues par leur statut particulier.

☞ **Peuvent ainsi être nommés pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe** les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de la classe supérieure du premier grade.

☞ **De même, pour être nommés masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe**, les membres de ce cadre d'emplois doivent justifier à cette

¹⁹ Loi du 26 janvier 1984 précitée.

²⁰ Art. 49 et 50 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

CLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES PROMUS À LA CLASSE SUPÉRIEURE DU 1^{ER} GRADE

➔ **Fonctionnaires promus au grade de PÉDICURE-PODOLOGUE, ERGOTHÉRAPEUTE, ORTHOPTISTE et MANIPULATEUR D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE DE CLASSE SUPÉRIEURE**

Situation dans la CLASSE NORMALE du premier grade du cadre d'emplois	Situation dans la CLASSE SUPÉRIEURE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
8 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	
6 ^e échelon	3 ^e échelon	
5 ^e échelon	2 ^e échelon	
4 ^e échelon à partir d'un an	1 ^{er} échelon	

➔ **Fonctionnaires promus au grade de MASSEUR-KINÉSITHÉRAPEUTE, PSYCHOMOTRICIEN et ORTHOPHONISTE DE CLASSE SUPÉRIEURE**

Situation dans la CLASSE NORMALE du premier grade du cadre d'emplois	Situation dans la CLASSE SUPÉRIEURE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
9 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	5 ^e échelon	
7 ^e échelon	4 ^e échelon	
6 ^e échelon	3 ^e échelon	
5 ^e échelon à partir d'un an	2 ^e échelon	

CLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES PROMUS AU GRADE HORS-CLASSE

➔ **Fonctionnaires promus au grade de PÉDICURE-PODOLOGUE, ERGOTHÉRAPEUTE, ORTHOPTISTE et MANIPULATEUR D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE HORS CLASSE**

Situation dans la CLASSE SUPÉRIEURE du premier grade du cadre d'emplois	Situation dans le grade HORS CLASSE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
7 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	9 ^e échelon	
5 ^e échelon	8 ^e échelon	
4 ^e échelon	7 ^e échelon	
3 ^e échelon	6 ^e échelon	
2 ^e échelon	5 ^e échelon	
1 ^{er} échelon à partir d'un an	4 ^e échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an

➔ **Fonctionnaires promus au grade de MASSEUR-KINÉSITHÉRAPEUTE, PSYCHOMOTRICIEN et ORTHOPHONISTE HORS CLASSE**

Situation dans la CLASSE SUPÉRIEURE du premier grade du cadre d'emplois	Situation dans le grade HORS CLASSE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
8 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	9 ^e échelon	
6 ^e échelon	8 ^e échelon	
5 ^e échelon	7 ^e échelon	
4 ^e échelon	6 ^e échelon	
3 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon à partir d'un an	4 ^e échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an

date d'au moins un an d'ancienneté dans le 2^e échelon de la classe supérieure.

Le classement de ces agents est établi conformément aux tableaux de correspondance prévus aux articles 21 de leurs statuts particuliers respectifs, reproduits page ci-contre.

Il est à noter que dans le cadre de la constitution initiale des cadres d'emplois, des dispositions transitoires s'appliquent aux tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2020, dérogeant à ces conditions normales d'avancement (*voir page 17*).

La constitution initiale des cadres d'emplois

La constitution initiale des nouveaux cadres d'emplois est prévue par l'intégration, au 1^{er} octobre 2020, d'une partie des techniciens paramédicaux territoriaux exerçant l'une des sept spécialités de leur cadre d'emplois revalorisées en catégorie A. Sont donc concernés les membres de ce cadre d'emplois exerçant les professions suivantes :

- Pédicure-podologue,
- Ergothérapeute,
- Orthoptiste,
- Manipulateur d'électroradiologie médicale,
- Masseur-kinésithérapeute,
- Psychomotricien,
- Orthophoniste.

Les intéressés sont intégrés dans ces deux nouveaux cadres d'emplois de catégorie A par arrêté de l'autorité territoriale dont ils relèvent. Cette intégration fait l'objet de deux dispositifs distincts, selon qu'ils occupent un emploi classé dans la catégorie « *active* », ou relèvent de la catégorie « *sédentaire* » au titre de la retraite.

Pour rappel, cette catégorisation vise à distinguer :

- les emplois qui comportent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, classés dans la catégorie active, qui justifient un départ anticipé à la retraite,
- des autres emplois, relevant de la catégorie sédentaire.

L'appartenance d'un emploi à la catégorie active est déterminée par arrêté ministériel (21), qui inclut les agents territoriaux affectés dans certains services de santé, dont la CNRACL a dressé une liste. Les agents affectés dans l'une de ces structures et occupant un emploi supposant

un contact direct et permanent avec les malades visé par l'arrêté bénéficiant du classement en catégorie active (22).

L'intégration automatique des techniciens paramédicaux de la catégorie sédentaire

Les techniciens paramédicaux territoriaux de catégorie B relevant de la catégorie sédentaire sont automatiquement intégrés, au 1^{er} octobre 2020, dans le cadre d'emplois de catégorie A correspondant à leur spécialité. Ils sont classés dans leur nouveau cadre d'emplois conformément aux tableaux de correspondance présentés en annexe 1 du présent dossier (*voir pages 20 et 21*).

Le droit d'option des techniciens paramédicaux relevant de la catégorie active

Conformément à l'article 37 de la loi du 5 juillet 2010 (23), les décrets du 25 septembre 2020 prévoient que les techniciens paramédicaux territoriaux de catégorie B dont l'emploi est classé en catégorie « *active* » bénéficient d'un droit d'option leur permettant d'opter individuellement :

- soit en faveur du maintien dans leur cadre d'emplois d'origine, de catégorie B, avec conservation des droits liés au classement dans la catégorie active,
- soit en faveur d'une intégration dans le cadre d'emplois de catégorie A correspondant à leur spécialité, dont les emplois relèvent de la catégorie sédentaire, mais en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les fonctionnaires dont l'emploi était initialement classé dans cette catégorie.

On notera que cette disposition permet en outre aux fonctionnaires intégrés dans un cadre d'emplois paramédical de catégorie A à la suite de l'exercice de leur droit d'option de bénéficier d'une double dérogation par rapport aux règles applicables à la catégorie sédentaire depuis la réforme des retraites de 2010, puisque leur âge d'ouverture du droit à pension est fixé à soixante ans et leur limite d'âge à soixante-cinq ans.

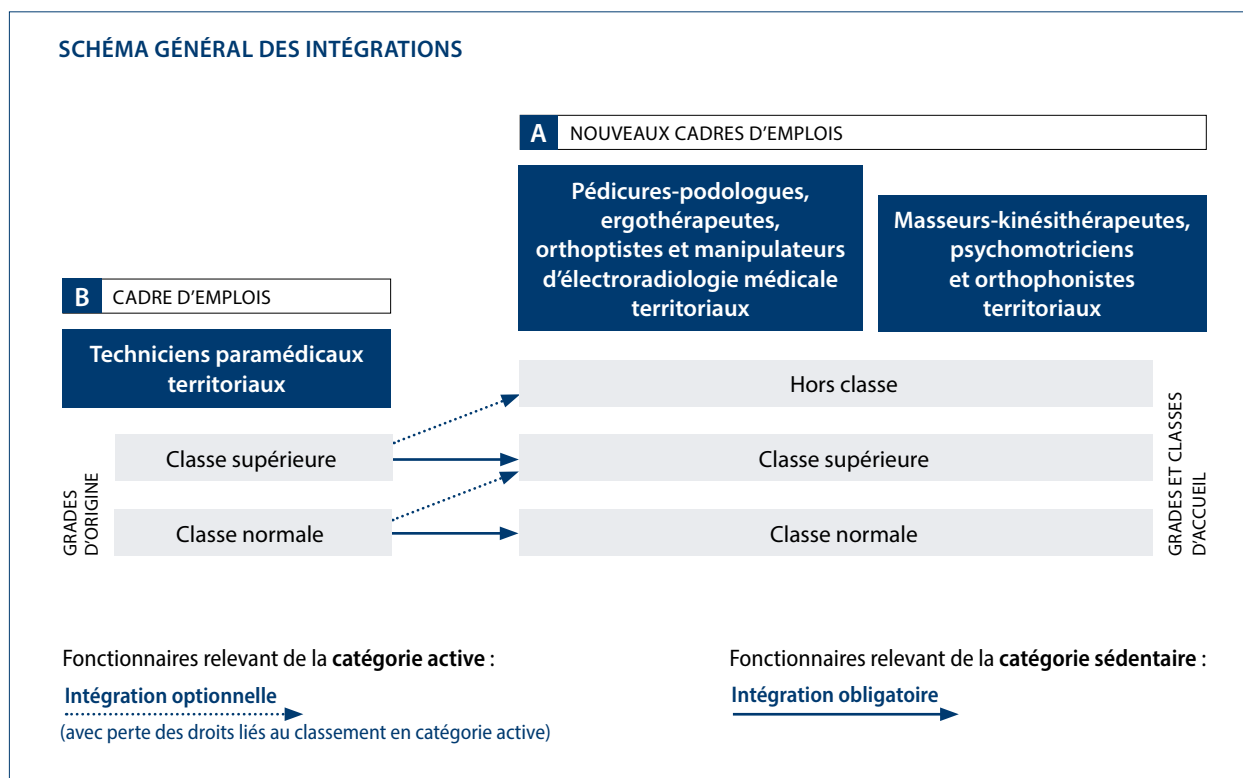
Afin de permettre l'exercice du droit d'option, l'autorité territoriale notifie à chaque fonctionnaire concerné une proposition d'intégration dans le cadre d'emplois de catégorie A correspondant à sa spécialité, en précisant le classement qui en résulterait.

En l'absence de circulaire propre à la fonction publique territoriale précisant les modalités de mise en œuvre de ce droit d'option, on signalera, à titre indicatif, la note

22 Site de la CNRACL : <https://www.juris-cnracle.retraites.fr>.

23 Loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social précitée.

21 Arrêté du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégorie A et B.



d'information du ministère de la santé et des solidarités du 10 novembre 2017, intervenue pour l'application du droit d'option à des corps homologues de la fonction publique hospitalière, laquelle comporte notamment des modèles de propositions de reclassement (24).

Ce droit d'option est ouvert durant une période de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur des statuts particuliers de ces cadres d'emplois de catégorie A, à savoir jusqu'au 31 mars 2021. Il est exercé de façon expresse par chaque fonctionnaire, dont le choix ainsi exprimé est définitif.

Les techniciens paramédicaux territoriaux qui optent pour leur intégration dans le cadre d'emplois de catégorie A correspondant à leur spécialité sont reclassés, au 1^{er} octobre 2020, conformément aux tableaux de correspondance présentés en annexe 2 du présent dossier, pages 22 et 23, dans des conditions plus favorables que celles applicables aux fonctionnaires relevant de la catégorie sédentaire.

Afin de permettre leur intégration dans leurs nouveaux cadres d'emplois respectifs, trois échelons provisoires y sont créés avant le 1^{er} échelon de la classe supérieure du premier grade.

24 Note d'information n°DGOS/RH4/DGCS/4B/2017/317 du 10 novembre 2017 concernant l'exercice du droit d'option ouvert aux membres des corps de rééducation et des manipulateurs en

Conformément au principe général, les services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration, quel que soit le dispositif d'intégration considéré.

Quant aux techniciens paramédicaux territoriaux occupant un emploi de la catégorie active qui refusent l'intégration en catégorie A ou n'ont pas exprimé leur choix dans le délai de six mois imparti, ils continuent de relever de leur cadre d'emplois d'origine, en catégorie B, et conservent leurs droits liés à l'appartenance à la catégorie active.

Les dispositions transitoires

Les dispositions relatives à l'avancement de grade

Les tableaux d'avancement établis avant le 1^{er} octobre 2020, au titre de l'année 2020, pour l'accès au grade de technicien paramédical de classe supérieure du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux, demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2020.

électroradiologie médicale en application des décrets portant classement de ces corps dans la catégorie A de la fonction publique hospitalière.

Le classement des techniciens paramédicaux de classe normale promus après le 1^{er} octobre 2020 varie selon leur situation.

Les fonctionnaires de la catégorie active ayant exercé leur droit d'option en faveur de leur intégration en catégorie A sont classés dans le grade hors classe de leur nouveau cadre d'emplois.

Leur classement est effectué en tenant compte de la situation qui aurait été la leur :

- s'ils n'avaient cessé d'appartenir à leur ancien cadre d'emplois jusqu'à la date de leur promotion,
- puis avaient été promus dans le grade de technicien paramédical de classe supérieure,
- et avaient enfin été reclassés, à la date de l'avancement de grade, dans le grade hors classe de leur nouveau cadre d'emplois, conformément au tableau de correspondance prévu pour la constitution initiale du cadre d'emplois (art. 24 III de chaque statut particulier, à consulter en annexe 2, pages 22 et 23).

Les fonctionnaires de la catégorie sédentaire, non éligibles au droit d'option, sont classés dans la classe supérieure du premier grade de leur nouveau cadre d'emplois.

Leur classement est effectué en tenant compte de la situation qui aurait été la leur :

- s'ils n'avaient cessé d'appartenir à leur ancien cadre d'emplois jusqu'à la date de leur promotion,
- puis avaient été promus dans le grade de technicien paramédical de classe supérieure,
- et enfin reclassés, à la date de l'avancement de grade, dans la classe supérieure du premier grade de leur nouveau cadre d'emplois, conformément au tableau de correspondance prévu pour la constitution initiale du cadre d'emplois (art. 25 de chaque statut particulier, à consulter en annexe 1, pages 20 et 21).

Ces modalités d'avancement, consistant à classer d'abord le fonctionnaire comme s'il avait été promu dans son cadre d'emplois d'origine, avant de le reclasser dans un second temps dans son cadre d'emplois de destination selon le tableau de correspondance, s'appliquent également aux tableaux d'avancement établis, au titre de l'année 2020, entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2020.

Les dispositions relatives aux concours

Pour les spécialités reprises par les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A, les concours d'accès au cadre

d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant le 1^{er} octobre 2020 demeurent régis par les dispositions applicables à la date de publication de ces arrêtés.

S'agissant des lauréats des concours dont la nomination n'a pas été prononcée dans le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux avant le 1^{er} octobre 2020, ils peuvent être nommés en qualité de stagiaire dans la classe normale du premier grade du cadre d'emplois de catégorie A correspondant à leur spécialité.

Les agents contractuels recrutés en qualité de travailleur handicapé

Les agents contractuels recrutés en qualité de travailleur handicapé sur le fondement du septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, et qui avaient vocation à être titularisés dans le grade de technicien paramédical de classe normale, sont maintenus en fonctions et ont désormais vocation à être titularisés dans la classe normale du premier grade du cadre d'emplois correspondant à leur spécialité.

La rémunération des fonctionnaires relevant des nouveaux cadres d'emplois de catégorie A

L'échelonnement indiciaire des nouveaux cadres d'emplois

La revalorisation des spécialités paramédicales par la constitution de nouveaux cadres d'emplois de catégorie A va de pair avec l'établissement d'échelles indiciaires spécifiques. Celles-ci résultent de l'application des statuts particuliers d'une part, qui déterminent la durée du temps passé dans chaque échelon des grades et classes de ces cadres d'emplois, et des décrets portant échelonnement indiciaire applicable aux membres de ces cadres d'emplois d'autre part, qui fixent l'indice brut applicable à chaque échelon.

Deux décrets, datés du 25 septembre 2020 et entrant en vigueur au 1^{er} octobre 2020, prévoient ainsi l'échelonnement indiciaire applicable aux membres de ces cadres d'emplois territoriaux :

- le décret n° 2020-1176 du 25 septembre 2020 portant échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptiste et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux de la catégorie A ;

– le décret n° 2020-1177 du 25 septembre 2020 portant échelonnement indiciaire applicable aux masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux de la catégorie A.

Les échelles indiciaires applicables aux nouveaux cadres d'emplois paramédicaux de catégorie A sont présentées pages 4 et 5 du présent dossier.

La définition de corps d'équivalence pour le régime indemnitaire

De même, en conséquence de l'instauration de ces nouveaux cadres d'emplois, leurs statuts particuliers actualisent les équivalences entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de la fonction publique de l'État, afin de définir leur régime indemnitaire.

En effet, en vertu du principe de parité, les fonctionnaires territoriaux peuvent prétendre au bénéfice des primes et indemnités attribuées aux fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes. Pour l'établir, un décret du 6 septembre 1991 instaure des équivalences entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et les corps « homologues » de la fonction publique de l'État (25).

Une équivalence pérenne avec le corps des personnels civils de rééducation et médico-techniques du ministère de la défense

Le tableau joint en annexe 1 du décret du 6 septembre 1991 est donc complété : le régime indemnitaire des membres de ces deux nouveaux cadres d'emplois est fixé par référence aux personnels civils de rééducation et médico-techniques du ministère de la défense, qui peuvent prétendre aux primes et indemnités suivantes (26) :

- à une prime de service,
- à une indemnité de sujétion spéciale,
- à une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés,
- à une indemnité horaire pour travail normal de nuit et majoration pour travail intensif,
- à une indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodés ou salissants.

25 Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

26 Arrêté du 9 octobre 2017 fixant la liste des indemnités attribuées aux corps des personnels civils de rééducation et médico-techniques de catégorie A du ministère de la défense.

Une équivalence provisoire avec le corps des assistants de service social des administrations de l'État (services déconcentrés)

De plus, afin que les fonctionnaires territoriaux relevant de ces nouveaux cadres d'emplois puissent bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (27), une équivalence est établie à titre provisoire en annexe 2 de ce même décret avec le corps des assistants de service social des administrations de l'État (services déconcentrés). Le RIFSEEP peut donc être versé aux membres de ces cadres d'emplois sur le fondement de l'arrêté du 23 décembre 2019 (28).

Pour rappel, ces équivalences provisoires sont établies afin de permettre l'application du RIFSEEP aux fonctionnaires territoriaux dont le corps de référence n'en bénéficie pas encore, faute d'arrêté d'adhésion (29).

Les modifications apportées au statut particulier des techniciens paramédicaux territoriaux

Pour tenir compte de la création de ces deux nouveaux cadres d'emplois, dans lesquels ont désormais vocation à être recrutés les personnels paramédicaux exerçant les spécialités qu'ils regroupent, les décrets du 25 septembre 2020 modifient le statut particulier des techniciens paramédicaux territoriaux, fixé par le décret du 27 mars 2013 (30).

Par l'abrogation de certaines dispositions relatives aux spécialités de recrutement, il s'agit de fermer l'accès par voie de concours à ce cadre d'emplois dans les spécialités reprises par les nouveaux cadres d'emplois et revalorisées dans le cadre de cette réforme.

27 Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

28 Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'État.

29 Sur les équivalences avec la fonction publique de l'État pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux, se référer aux IAJ d'avril 2020.

30 Décret n°2013-262 du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux.

On notera que dans ces spécialités, le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux demeure en revanche toujours accessible par la voie du détachement ou de l'intégration directe.

Le cadre d'emplois demeure ainsi accessible par la voie du concours dans les seules spécialités suivantes :

- diététicien,
- technicien de laboratoire médical,
- préparateur en pharmacie hospitalière. ●



The image shows a promotional graphic for BIP. At the top left is the BIP logo, consisting of a square icon and the letters 'BIP'. Below the logo, a desktop monitor, a laptop, a tablet, and a smartphone are arranged on a desk, all displaying the BIP website interface. The website content is partially legible, showing a header with 'BIP' and a main section with text and a small image. Below the devices, a dark grey banner contains the text: '> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et plus encore'. At the bottom of the graphic, the text reads: '**BIP** : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial'.

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

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

ANNEXE 1

RECLASSEMENT DES TECHNICIENS PARAMÉDICAUX RELEVANT DE LA CATÉGORIE SÉDENTAIRE

→ Dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux

 Art. 25, décret n°2020-1174 du 25 septembre 2020

Grades et échelons d'origine	Grades ou classes et échelons d'intégration	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
Technicien paramédical de CLASSE SUPÉRIEURE	Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de CLASSE SUPÉRIEURE	
8 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	Sans ancienneté
6 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	Sans ancienneté
Technicien paramédical de CLASSE NORMALE	Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de CLASSE NORMALE	
8 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon : – au-delà de 3 ans – jusqu'à 3 ans	7 ^e échelon	Sans ancienneté
	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Sans ancienneté

→ Dans le cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux

 Art. 25, décret n°2020-1175 du 25 septembre 2020

Grades et échelons d'origine	Grades ou classes et échelons d'intégration	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
Technicien paramédical de CLASSE SUPÉRIEURE	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de CLASSE SUPÉRIEURE	
8 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	Sans ancienneté
6 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise majorée d'un an
Technicien paramédical de CLASSE NORMALE	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de CLASSE NORMALE	
8 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon : – au-delà de 3 ans – jusqu'à 3 ans	7 ^e échelon	Sans ancienneté
	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Sans ancienneté

ANNEXE 2

**RECLASSEMENT DES TECHNICIENS PARAMÉDICAUX RELEVANT DE LA CATÉGORIE ACTIVE
OPTANT POUR L'INTÉGRATION EN CATÉGORIE A**


➔ **Dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes
et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux**



Art. 24 III, décret n°2020-1174 du 25 septembre 2020

Grades et échelons d'origine	Grades ou classes et échelons d'intégration	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
Technicien paramédical de CLASSE SUPÉRIEURE	Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale HORS CLASSE	
8 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	9 ^e échelon	Sans ancienneté
6 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	6 ^e échelon	7/6 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	3 ^e échelon	2 fois l'ancienneté acquise
Technicien paramédical de CLASSE NORMALE	Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de CLASSE SUPÉRIEURE	
8 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon : – au-delà de 3 ans – jusqu'à 3 ans	4 ^e échelon	Sans ancienneté
	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	2 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon provisoire	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon provisoire	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon provisoire	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon provisoire	Sans ancienneté

→ Dans le cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux

 Art. 24 III, décret n°2020-1175 du 25 septembre 2020

Grades et échelons d'origine	Grades ou classes et échelons d'intégration	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
Technicien paramédical de CLASSE SUPÉRIEURE	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste HORS CLASSE	
8 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	7 ^e échelon	7/8 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	6 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
Technicien paramédical de CLASSE NORMALE	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de CLASSE SUPÉRIEURE	
8 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise avec maintien de l'indice à titre personnel
7 ^e échelon : – au-delà de 3 ans – jusqu'à 3 ans	4 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
	3 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	2 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon provisoire	1/2 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon provisoire	2/3 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon provisoire	2/3 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon provisoire	Sans ancienneté

Assurance chômage

Le régime spécifique applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

Les agents publics privés d'emploi bénéficient d'un régime particulier constitué des mesures d'application du régime d'assurance chômage et désormais d'un décret dédié, le décret n°2020-741 du 16 juin 2020. Ces nouvelles dispositions réglementaires s'appliquent aux agents des trois versants de la fonction publique ainsi qu'à ceux d'Orange et de la Poste.

L'élaboration d'un décret spécifique répondait à la nécessité pour le gouvernement « *d'agréger, dans un même texte, l'ensemble des règles de chômage spécifiques aux agents publics* » et de « *définir leur articulation avec la réglementation de l'assurance chômage* »⁽¹⁾. La transposition à la fonction publique des règles du régime d'assurance chômage élaborées pour le secteur privé se caractérisait en effet par sa complexité et avait justifié l'intervention de différentes circulaires⁽²⁾ et celle du juge administratif pour en clarifier les modalités.

La création par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique de deux nouveaux cas d'ouverture du droit à l'assurance chômage⁽³⁾, avec la rupture conventionnelle⁽⁴⁾ et la démission

régulièrement acceptée dans le cadre de la restructuration d'un service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire, a constitué la première étape de la refondation du dispositif applicable aux agents publics en matière de chômage.

Le décret du 16 juin 2020 est intervenu pour préciser les modalités d'application du IV de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 qui énonce tous les cas d'ouverture du droit à l'allocation chômage, qu'ils résultent d'une perte d'emploi involontaire ou assimilée comme telle ou d'une cessation d'un commun accord avec l'employeur (*voir encadré ci-contre*). Ont également été intégrées à ce décret les dispositions applicables aux fonctionnaires en disponibilité qui figuraient auparavant dans le règlement d'assurance chômage.

¹ Intervention du Secrétaire d'État Olivier Dussopt devant le Conseil commun de la fonction publique au mois de novembre 2019.

² Voir notamment la circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

³ Art. 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Voir le dossier spécial consacré à cette loi dans le numéro de septembre 2019 des *IAJ*.

⁴ Voir sur ce point le numéro des *IAJ* de février 2020.

Si ce décret fixe un nouveau cadre applicable aux agents publics en matière de chômage, il reprend un certain nombre des principes dégagés par le juge administratif au fil de sa jurisprudence.

Les règles d'indemnisation au titre de l'assurance chômage pour les agents publics résultent dorénavant de l'application combinée des dispositions spécifiques du décret du 16 juin 2020 et de celles relevant du droit commun issues du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 (5) et pour certaines de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 qui continuent à s'appliquer (voir tableau page 31). On signalera en effet que la survenance de la crise sanitaire a conduit le gouvernement à reporter à plusieurs reprises le deuxième volet de mesures prévues par le décret du 26 juillet 2019, dont l'entrée en vigueur était initialement prévue à compter du 1^{er} avril 2020 (6).

Seront présentées ici les dispositions particulières du décret 16 juin 2020 et plus particulièrement :

- son champ d'application ;
- les cas d'ouverture du droit à indemnisation ;
- les liens entre la durée d'affiliation et les périodes de suspension de la relation de travail ;
- les éléments à retenir pour le calcul de l'allocation chômage ;
- la transposition de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) ;
- et les conditions spécifiques dans lesquelles l'indemnisation peut cesser.

Ce décret est entré en vigueur le 19 juin 2020 et s'applique aux personnels privés d'emploi à compter de cette date.

Le champ d'application

Pour rappel, le droit à l'allocation d'assurance chômage pour les agents du secteur public est prévu à l'article L. 5424-1 du code du travail.

L'article 72, IV de la loi du 6 août 2019 précise les situations de privation d'emploi ouvrant un droit à indemnisation pour certains de ces personnels. Sont concernés par ces dispositions :

- les fonctionnaires et les agents contractuels des trois versants de la fonction publique,
- certains fonctionnaires d'Orange,
- ainsi que les personnels de la société anonyme La Poste.

Cet article prévoit par ailleurs que les agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage peuvent bénéficier d'une indemnisation dans les mêmes situations de privation d'emploi.

Concernant la prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi, on rappellera en effet que les employeurs territoriaux sont obligatoirement en autoassurance et assurent par suite directement le versement de l'allocation. Pour les agents contractuels, ils ont en revanche le choix entre

Article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (extraits)

« **IV.** - L'article L. 5424-1 du code du travail s'applique aux personnels mentionnés aux 1°, 2°, 5° et 7° du même article L. 5424-1, à l'exception de ceux relevant de l'article L. 4123-7 du code de la défense, lorsque ces personnels sont privés de leur emploi :

1° Soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire ;

2° Soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle convenue en application du I du présent article ou, pour les agents employés en contrat à durée indéterminée de droit public et pour les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 précité, en application de conditions prévues par voie réglementaire ;

3° Soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ou en application du I de l'article 150 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009.

Les agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage en application de l'article L. 5424-2 du code du travail ont droit à l'allocation dans les cas prévus au 1° du présent IV ainsi que, pour ceux qui sont employés en contrat à durée indéterminée de droit public, aux 2° et 3° du présent IV.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent IV, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation mentionnée au premier alinéa de l'article L. 5424-1 du code du travail ».

5 Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

6 Fixée en dernier lieu au 1^{er} janvier 2021, l'entrée en vigueur de ces mesures pourrait toutefois faire l'objet d'un nouveau report au 1^{er} avril 2021.

l'autoassurance (7) ou l'affiliation au régime de l'assurance chômage. Dans le second cas, ce régime prend en charge l'indemnisation en contrepartie du versement par l'employeur des contributions correspondantes.

Dans la fonction publique territoriale, le décret du 16 juin 2020 s'applique aux allocations d'assurance chômage versées à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires privés d'emplois des collectivités territoriales et établissements publics administratifs territoriaux (8).

Les cas d'ouverture du droit à indemnisation

L'article 72, IV de la loi du 6 août 2019 énumère les trois cas d'ouverture du droit à l'allocation chômage pour les personnels précités :

- lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire,
- lorsque la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle,
- ou lorsqu'elle résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Le décret du 16 juin 2020 est ainsi intervenu pour fixer les conditions dans lesquelles ces agents peuvent bénéficier d'une indemnisation lorsqu'ils font l'objet d'une privation d'emploi, qu'elle soit involontaire ou dans certains cas, volontaire. Cette clarification par le pouvoir réglementaire s'appuie pour l'essentiel sur les règles antérieures en la matière et sur la jurisprudence du juge administratif.

Les situations de privation involontaire d'emploi

Radiation d'office des cadres et licenciement

 Art. 2, 1°, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Sont considérés comme ayant subi une privation involontaire d'emploi les agents radiés d'office des cadres ainsi que les personnels de droit public ou de droit privé licenciés

pour tout motif. Pour rappel, la radiation d'office des cadres intervient par exemple dans le cadre disciplinaire lors du prononcé d'une révocation ou d'une mise à la retraite d'office. C'est également le cas lorsqu'un fonctionnaire perd la jouissance de ses droits civiques ce qui est incompatible avec la conservation de sa qualité de fonctionnaire (9). Le champ d'application de cette disposition est large puisqu'il concerne tant les agents de droit public que de droit privé et qu'il intègre tous les motifs de licenciement.

Toutefois, ne sont pas considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi les agents radiés ou licenciés pour abandon de poste et les fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire, à la suite d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel (10). Sont visés dans le dernier cas les fonctionnaires qui à l'issue de leur détachement ne peuvent pas être réintégrés, faute d'emploi vacant correspondant à leur grade. Dans ce cas, le fonctionnaire qui bénéficie d'un droit d'option peut en effet demander son reclassement, un congé spécial ou un licenciement assorti d'une indemnité. Pour mémoire, le Conseil d'État avait considéré que lorsque l'agent était licencié en application de ces dispositions, le licenciement ne pouvait être assimilé à une perte involontaire d'emploi dans la mesure où la perte de la qualité d'agent titulaire résultait du choix de l'agent d'opter pour le licenciement plutôt que pour le reclassement ou le congé spécial (11). Le décret du 16 juin 2020 reprend donc à cet égard les principes dégagés par le juge administratif.

Fin de contrat faute de renouvellement à l'initiative de l'employeur

 Art. 2, 2°, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Les agents de droit public ou de droit privé dont le contrat arrive à terme, sans qu'il fasse l'objet d'un renouvellement à l'initiative de l'employeur, sont également considérés comme privés involontairement d'emploi.

Fin de contrat pendant ou au terme de la période d'essai

 Art. 2, 3°, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

C'est aussi le cas lorsque l'employeur a mis fin au contrat pendant ou au terme de la période d'essai.

7 Les employeurs territoriaux peuvent également confier, par convention, la gestion administrative de leurs dossiers aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage, conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail.

8 Art. L.5424-1 du code du travail et art. 1^{er} du décret n°2020-741 du 16 juin 2020.

9 Art. 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif aux conditions générales de recrutement dans le numéro des IAJ de septembre 2015.

10 Art. 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

11 Conseil d'État, 6 novembre 2013, req. n°364654.

Placement d'office en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré pour raisons de santé

 Art. 2, 4°, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Le placement d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'issue des droits à congés maladie constitue une privation involontaire d'emploi aux termes du décret du 16 juin 2020. Il s'agit notamment du fonctionnaire placé en disponibilité d'office à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé à son reclassement dans les conditions prévues aux articles 81 à 86 de la loi du 26 janvier 1984 (12).

Avant l'intervention de ce décret, cette situation permettait déjà à l'agent concerné de percevoir l'allocation d'assurance chômage. Une question écrite (13) avait en effet indiqué à cet égard que le fonctionnaire apte et non reclassé devait être considéré comme involontairement privé d'emploi par assimilation de sa situation à celle du fonctionnaire qui ne peut pas être réintégré à l'issue d'une disponibilité, faute d'emploi vacant (14).

Placement et maintien en disponibilité ou en congé non rémunéré, faute d'emploi vacant permettant une réintégration ou un réemploi

 Art. 2, 5°, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Sont enfin considérés comme involontairement privés d'emploi les agents publics qui sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré lorsque leur employeur ne peut, faute d'emploi vacant, les réintégrer ou les réemployer, après une période de suspension de la relation de travail. S'agissant plus particulièrement de l'impossibilité de réintégrer un agent après une disponibilité, le pouvoir réglementaire reprend ici un principe initialement dégagé par le juge administratif (15).

Les agents placés en disponibilité ou en congé non rémunéré doivent par ailleurs avoir formulé leur demande de réintégration dans les délais prescrits pour être considérés comme privés involontairement d'emploi à l'expiration de leur période de disponibilité ou de congé. En l'absence de demande formulée dans le délai imparti, ils sont provisoirement exclus du bénéfice de l'allocation chômage.

Cette exclusion provisoire prévue par le décret du 16 juin 2020 reprend aussi la jurisprudence du juge administratif. (16) Pour ces agents, la privation d'emploi n'est réputée intervenir qu'à l'expiration d'un délai de même durée que celui qui s'applique à la demande de réintégration ; celui-ci court à compter de la date à laquelle est présentée la demande. Un fonctionnaire placé en disponibilité pour une durée supérieure à trois mois qui n'a pas formulé sa demande de réintégration est ainsi considéré comme privé d'emploi à l'issue d'un délai de trois mois à compter de cette demande (17). L'agent contractuel placé en congé parental se voit en revanche appliquer un délai de deux mois à compter de sa demande (18).

Concernant les agents placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré, faute d'emploi vacant, ils sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi tant que leur réintégration ou réemploi n'est pas possible pour ce motif. Ce principe est également issu de la jurisprudence du juge administratif (19).

L'article 2 du décret du 16 juin 2020 précise que lorsque les privations d'emploi présentées dans les trois premiers cas ci-dessus (radiation d'office des cadres, licenciement pour tout motif, non-renouvellement du contrat ou fin du contrat pendant ou au terme de la période d'essai) interviennent lors d'une période de suspension de la relation de travail avec l'employeur d'origine, les agents doivent fournir une attestation écrite de ce dernier pour justifier de leur absence de réintégration. Il peut s'agir du fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles et recruté en qualité d'agent contractuel par un autre employeur public, mais dont le contrat n'est pas renouvelé par celui-ci.

Les situations de perte volontaire d'emploi ouvrant droit à indemnisation

 Art. 3, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Deux situations sont assimilées à une perte involontaire d'emploi alors même qu'elles résultent de la volonté de l'agent. Sont concernées les démissions pour un motif considéré comme légitime au sens des mesures d'application de l'assurance chômage et les refus de renouvellement

12 Art. 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental, des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

13 Question écrite n°43375 du 20 mars 2000 de M. Paul Quilès, JO *Assemblée nationale* 10 juillet 2000 p.4181.

14 Conseil d'État, 10 juin 1992, req. n°108610.

15 Conseil d'État, 28 juillet 2004, req. n°243387.

16 Conseil d'État, 27 janvier 2017, req. n°392860.

17 Art. 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité.

18 Art. 33 du décret n°88-145 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

19 Conseil d'État, 30 septembre 2002, req. n° 216912.

d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour un motif légitime.

S'agissant des démissions pour motif légitime, l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret du 26 juillet 2019 en fixe la liste (20). Par exemple, la démission pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ou celle qui intervient pour cause de changement de résidence justifié par une situation où l'agent est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République peuvent notamment être citées à cet égard.

Concernant le refus par l'agent du renouvellement de son contrat, le juge administratif ne reconnaissait pas le caractère involontaire de la perte d'emploi lorsque l'agent refusait une proposition de renouvellement du contrat dans les mêmes conditions (21). Toutefois, il assimilait à des travailleurs privés d'emploi les agents publics ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle de leur contrat non justifiée par l'employeur. Il avait ainsi reconnu comme légitime le refus d'un agent public d'accepter le renouvellement de son contrat dont la durée avait été réduite (22). Il avait par ailleurs précisé qu'un agent pouvait légitimement refuser une modification substantielle du contrat qui ne découlait pas de l'intérêt du service (23). Le pouvoir réglementaire a donc repris la jurisprudence du juge administratif (24) pour définir les situations assimilées à la privation involontaire d'emploi.

20 À titre temporaire, deux nouveaux cas de cessation du contrat de travail résultant de la rupture volontaire du contrat de travail avant le 17 mars 2020, en vue de la reprise d'une activité salariée ou une activité à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins trois mois, qui ne s'est finalement pas concrétisée ou à laquelle l'employeur a mis un terme sont assimilés à une privation involontaire d'emploi. Voir sur ce point l'article relatif à l'assurance chômage et à la crise sanitaire dans le numéro de juillet-août 2020 des *IAJ*.

21 Conseil d'État, 13 janvier 2003, req. n°229251.

22 Conseil d'État, 13 janvier 2003, req. n°229251 précité.

23 Conseil d'État, 10 juillet 2015, req. n°374157.

24 Pour une autre illustration, concernant le refus de transformation d'un CDD en CDI, voir également : Conseil d'État, 8 novembre 2019, req. n°408514 commenté dans le numéro des *IAJ* de février 2020.

Durée d'affiliation et périodes de suspension de la relation de travail

 Art. 4, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Les salariés et les agents publics privés d'emploi doivent justifier d'une certaine durée d'affiliation pour pouvoir ouvrir des droits à l'assurance chômage. Cette durée d'affiliation est recherchée pendant la période de référence d'affiliation (PRA). Les demandeurs d'emploi âgés de moins de 53 ans doivent par suite justifier d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours des 24 derniers mois précédant la privation d'emploi, tandis que pour les demandeurs d'emploi âgés de 53 ans et plus, la durée d'affiliation est recherchée pendant une période de 36 mois précédant la perte d'emploi. On signalera sur ce point que les mesures provisoires adoptées pour faire face à la crise sanitaire prévoient un allègement de la condition d'affiliation. Pour ceux dont la privation d'emploi intervient entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, la durée d'affiliation est fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours de la période de référence d'affiliation (25).

L'intervention du décret du 16 juin 2020 permet une clarification des règles applicables aux agents publics privés d'emploi dont la relation de travail avec leur employeur a été suspendue. L'article R.5424-5 du code du travail a été modifié et prévoit désormais la prise en compte pour l'ouverture des droits de ces périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés. Il précise en outre qu'il s'agit des périodes dont l'indemnisation est prévue soit par les dispositions statutaires qui leur sont applicables, soit par le régime de sécurité sociale dont ils relèvent. Les périodes de disponibilité d'office pour raisons de santé au cours desquelles les fonctionnaires perçoivent des prestations en espèces peuvent ainsi notamment être prises en compte.

La circulaire Unédic n°2020-12 du 6 octobre 2020 indique à cet égard que ces périodes situées dans la période de référence d'affiliation sont assimilables à des périodes d'emploi. Elle signale toutefois qu'elles ne sont pas prises en compte pour déterminer le salaire de référence puisqu'elles n'ont pas donné lieu à une rémunération normale.

En revanche, les périodes pendant lesquelles la relation de travail a été suspendue sans rémunération ni indemnisation ne sont pas considérées comme des périodes d'emploi et ne sont pas prises en compte pour la détermination de la condition minimale d'affiliation.

25 Art. 7-1 du décret n°2020-425 du 14 avril 2020.

Deux nouveaux cas d'ouverture des droits

L'article 72 de la loi du 6 août 2019 crée deux nouveaux cas d'ouverture des droits à une allocation d'assurance chômage pour les agents publics, en dehors des cas de privations involontaires d'emploi et des privations assimilées comme telles.

Il s'agit tout d'abord de la **rupture conventionnelle** qui est régie par les principes fixés à l'article 72 et dont les modalités de mise en œuvre sont déterminées par les décrets n°2019-1593 et n°2019-1596 du 31 décembre 2019 (26). Entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, ce nouveau dispositif de rupture amiable qui s'inspire de celui s'appliquant dans le secteur privé permet à l'employeur public et à certains agents publics (fonctionnaires (27) et agents contractuels en CDI) de mettre fin à leurs relations de travail d'un commun accord et conduit au versement d'une indemnité au bénéfice de l'agent concerné. Le montant de cette indemnité est encadré (28). Ce dispositif revêt un caractère expérimental pour les fonctionnaires (29).

Des droits à l'assurance chômage peuvent également être ouverts en cas de **démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire**. L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public doit en préalable avoir délibéré d'une part, sur la possibilité de verser cette indemnité et d'autre part, sur les services, cadres d'emplois et grades concernés et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée, après consultation du comité technique.

26 Décrets n°2019-1593 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et n°2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

27 Sont exclus du champ d'application de la rupture conventionnelle les fonctionnaires stagiaires et ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

28 Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article consacré à la rupture conventionnelle dans le numéro des *IAJ* de février 2020.

29 La rupture conventionnelle a vocation à s'appliquer aux fonctionnaires du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

30 Art. 11§1 de la convention du 14 avril 2017.

31 Art. 7 du décret du 16 juin 2020.

32 Art. 12§3 du règlement figurant en annexe A du décret du 26 juillet 2019.

33 On mentionnera par exemple le maintien de l'indemnisation pour les allocataires âgés d'au moins 62 ans, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, dans les conditions prévues par l'article 9 §3 de l'annexe A portant règlement d'assurance chômage du décret du 26 juillet 2019.

Les éléments retenus pour le calcul de l'allocation

 Art. 7 et 8, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Le décret du 16 juin 2020 met fin à une difficulté concernant les éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'allocation des agents publics. En effet, la réglementation d'assurance chômage prévoit que le salaire de référence pris en considération est établi à partir des rémunérations des douze mois civils précédant le dernier jour de travail payé et entrant dans l'assiette des contributions d'assurance chômage (30). Or, la rémunération des agents publics dont l'employeur est en autoassurance n'est pas soumise à ces contributions. On rappellera sur ce point que seules les rémunérations des agents contractuels dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage font en effet l'objet de telles contributions.

Pour rappel, le salaire de référence et le salaire journalier de référence (SJR) permettent de déterminer le montant de l'allocation perçue. Il est nécessaire de déterminer en préalable le SJR qui correspond à la rémunération normale moyenne perçue par l'agent privé d'emploi.

Pour le calcul de l'allocation des agents publics, est désormais prévu que la rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes dans la limite d'un plafond (31).

Par ailleurs, à l'instar des salariés du secteur privé (32), les agents publics peuvent dorénavant demander à ce que soient écartées de la détermination du salaire de référence les périodes de rémunération dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, d'un temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant ou d'un temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge.

La transposition de l'ARCE aux agents publics

 Art. 5, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Le décret du 16 juin 2020 prévoit un cas supplémentaire de maintien du versement de l'allocation chômage pour les agents publics, en complément de ceux prévus par les mesures d'application du régime d'assurance chômage (33).

Son article 5 précise que son versement est maintenu aux allocataires qui créent ou reprennent une entreprise et bénéficient de l'exonération mentionnée à l'article

L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale. Cette exonération des cotisations dues aux régimes d'assurance maladie, maternité, veuvage, vieillesse, invalidité et décès et d'allocations familiales concerne les personnes qui créent ou reprennent une activité professionnelle ou entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée, soit à titre indépendant, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle.

En outre, lorsque les agents concernés en font la demande, l'allocation peut désormais leur être versée dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) fixée par les mesures d'application du régime d'assurance chômage (34). Dans ce cas, les modalités de versement de l'allocation sont alignées sur celles de l'ARCE et se matérialisent par le versement d'un capital en deux versements égaux :

- un premier versement qui correspond à la moitié de l'aide à la date à laquelle le demandeur d'emploi remplit les conditions d'attribution de l'aide ;
- un deuxième versement qui intervient six mois après le premier versement.

Le montant de ce capital correspond à 45 % du montant des droits à l'ARE restant dus à la date d'attribution de ce capital.

Les cas de cessation du versement de l'allocation

 Art. 6, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

L'article 6 du décret du 16 juin 2020 complète les cas prévus dans le cadre du régime d'assurance chômage et vise cinq situations dans lesquelles l'allocation n'est plus versée à la date à laquelle les allocataires :

- dépassent la limite d'âge qui leur est applicable, lorsque celle-ci est inférieure à 67 ans (35) ;
- bénéficient d'une pension de retraite de droit direct, sauf lorsque la pension de retraite est attribuée pour invalidité par un régime spécial de retraite à la suite de la radiation d'office des cadres ;
- exercent une activité professionnelle, sous réserve des règles de cumul prévues par le code du travail (36) et à l'exception du cas des allocataires qui bénéficient de l'exonération prévue à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale (voir plus haut), y compris les agents placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré lorsque l'employeur ne peut pas les réintégrer ou les réemployer, faute d'emploi vacant ;

- refusent d'occuper un poste répondant aux dispositions statutaires applicables, qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi par l'employeur avec lequel la relation a été suspendue ;

- bénéficient, sur leur demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.

S'agissant du refus de poste en vue d'une réintégration, le décret du 16 juin 2020 reprend ici le principe dégagé par le juge administratif en vertu duquel « un fonctionnaire, qui à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté (37) ». Il considère par suite que le refus d'un poste, « s'il répond aux conditions statutaires applicables » ne justifie pas le maintien de l'indemnisation au titre de l'assurance chômage. ●

34 Art. 35 du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019.

35 Art. L.5421-4 du code du travail.

36 Chapitre V du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail

37 Conseil d'État, 24 février 2016, req. n°380116.

38 Notamment, loi n°2020-290 du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020. Se reporter au dossier « Assurance chômage et crise sanitaire : les mesures d'urgence » dans le numéro de juillet-août 2020 des IAJ.

39 Annonce du Premier ministre du 26 octobre 2020. Concernant le report au 1^{er} janvier 2021, voir l'art. 1^{er} du décret n°2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage.



Les conséquences de la crise sanitaire sur l'application des nouvelles règles de l'assurance chômage

Pour faire face aux conséquences sur le marché du travail du contexte sanitaire, le gouvernement a dû procéder à une adaptation de la réglementation chômage se traduisant d'une part, par l'adoption de mesures d'urgence (38) et d'autre part, par le report de l'entrée en vigueur d'un certain nombre de mesures relatives à l'assurance chômage. Initialement prévue au 1^{er} avril 2020 et reportée à plusieurs reprises, l'application de ces mesures devrait ainsi être une nouvelle fois différée au 1^{er} avril 2021 (39).

Dans l'attente de cette entrée en vigueur, certaines règles issues du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 demeurent applicables (voir le tableau ci-dessous).

Les dispositions visées par ce report concernent :

- la durée d'indemnisation,
- le salaire de référence,

- le salaire journalier de référence,
- les différés d'indemnisation,
- la reprise du versement de l'ARCE.

S'agissant plus particulièrement des mesures d'urgence, on signalera la publication de l'ordonnance n°2020-1442 du 25 novembre 2020 qui prolonge, à titre exceptionnel, la durée de versement de l'allocation chômage pour les demandeurs d'emploi ayant épuisé leur droit à indemnisation à compter du 30 octobre 2020. Un arrêté du ministre chargé de l'emploi est prévu pour fixer la durée de cette prolongation. L'ordonnance du 25 novembre 2020 précise toutefois à cet égard que la prolongation ne pourra pas excéder le dernier jour du mois civil au cours duquel interviendra la fin de l'état d'urgence sanitaire.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES TEXTES APPLICABLES

(Extrait de la circulaire Unédic n°2020-12 du 6 octobre 2020)

	FINS DE CONTRAT DE TRAVAIL ET PROCÉDURES DE LICENCIEMENT intervenant du 1 ^{er} novembre 2019 au 31 juillet 2020	FINS DE CONTRAT DE TRAVAIL intervenant du 1 ^{er} août 2020 au 31 décembre 2020
TEXTES APPLICABLES		
TEXTES DE RÉFÉRENCE	Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 Décret n° 2020-361 du 27 mars 2020 Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020	Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020
CIRCULAIRES UNÉDIC	Circulaire n° 2019-12 du 1 ^{er} novembre 2019 Circulaire n° 2020-06 du 29 avril 2020	Circulaire n° 2020-12 du 6 octobre 2020
DISPOSITIONS PRINCIPALES		
Condition d'affiliation nécessaire pour l'ouverture d'un droit ou un rechargement	→ 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées	→ 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées
Période de référence sur laquelle est recherchée la condition d'affiliation	→ 24 mois (36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus) depuis la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits <i>À noter : allongement de la période de référence affiliation du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020, soit jusqu'à 27 mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans ou 39 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus (FCT à compter du 16/04/2020)</i>	
Durée minimale d'indemnisation	→ 182 jours calendaires (+ prolongation exceptionnelle Covid-19 jusqu'au 31/05/2020)	→ 122 jours calendaires (Décret n° 2020-929)
Dégressivité de l'allocation	→ Suspension, du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2020, du décompte des 182 jours d'indemnisation au terme desquels le coefficient de dégressivité est appliqué à l'ARE → L'ARE peut être affectée d'un coefficient de dégressivité à compter du 1 ^{er} mars 2021, au plus tôt	
Salaire de référence et salaire journalier de référence, servant au calcul de l'ARE	Application des règles issues de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, dont les dispositions sont maintenues jusqu'au 31/12/2020 par le décret n° 2019	

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>

LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne



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...

35	Covid-19
40	Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

43	Accès à la fonction publique
44	Agents contractuels
45	Agents de droit privé
45	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
47	Cessation de fonctions
48	Conditions de travail
49	Discipline
49	Droits et obligations
51	Durée du travail
52	Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)
53	Positions
54	Protection sociale / Action sociale
54	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
55	Ressources humaines / Management

À LIRE ÉGALEMENT

57	Actualité des autres fonctions publiques
57	Commande publique
58	Congés spécifiques
58	Discrimination
59	Égalité professionnelle
59	Élu local
59	Finances publiques / Finances locales
60	Médiation / Contentieux
61	Politique publique
61	Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS)
62	Télétravail
63	RGPD / Open Data
63	Service public industriel et commercial


COVID-19

 TEXTE

Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire

 (NOR : SSAX2027534D) JO, n° 251, 15 octobre 2020, texte n° 30

L'état d'urgence sanitaire est déclaré à compter du 17 octobre 2020 à minuit sur l'ensemble du territoire de la République.

Décret n°2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

 (NOR : SSAX2028015D) JO, n° 253, 17 octobre 2020, texte n° 21

Ce décret précise les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-Covid 19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Le titre premier contient les dispositions générales (distanciation sociale ; personne en situation de handicap ; rassemblement, réunion ou activité sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public). Le titre 2 précise les dispositions concernant les déplacements et les transports. Le titre 3 concerne les mesures de mise en quarantaine et de placement à l'isolement. Le titre 4 précise

les dispositions concernant les établissements recevant du public et les activités (enseignement ; commerces, restaurants, débits de boissons et hébergements ; sports ; espaces divers, culture et loisirs ; cultes). Le titre 5 contient des dispositions portant réquisition, le 6 des dispositions relatives aux mesures additionnelles permettant de faire face à l'intensification de la circulation du virus, le 7 des mesures relatives aux soins funéraires et aux médicaments et le 8 différentes mesures de contrôle des prix.

Décret n° 2020-1294 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

 (SSAZ2019438D) JO, n° 259, 24 octobre 2020, texte n° 33

Ce décret apporte des modifications au décret du 16 octobre prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et actualise la liste des départements sous couvre-feu. Sur l'ensemble du territoire, il a été ajouté à la liste des rassemblements de plus de six personnes autorisés malgré l'état d'urgence sanitaire « les cérémonies publiques mentionnées par le décret n° 89-655 du

13 septembre 1989 relatif aux cérémonies publiques, préséances, honneurs civils et militaires ». Dans les zones soumises au couvre-feu, les magasins d'articles sportifs sont ajoutés à la liste des types d'établissements devant totalement fermer leurs portes. Enfin, sont ajoutés à la liste des activités qui peuvent s'exercer pendant le couvre-feu les services funéraires.

 TEXTE

TEXTE

Décret n° 2020-1297 du 23 octobre 2020 modifiant 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

(NOR : TFPF2015064D) JO, n° 260, 25 octobre 2020, texte n° 24

Le dispositif permettant aux employeurs de l'État et des collectivités territoriales de verser une prime exceptionnelle à leurs 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 est complété afin d'en étendre le bénéfice au personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de

commerce et d'industrie, des chambres des métiers et de l'artisanat, dont la situation est déterminée par des statuts autonomes, aux personnels administratifs et techniques de la direction de l'information légale et administrative, qui relèvent des conventions collectives de travail de la presse parisienne, ainsi qu'aux volontaires internationaux.

TEXTE

Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

(NOR : SSAZ2029612D) JO, n° 264, 30 octobre 2020, texte n° 23

Ce décret précise les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-Covid 19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Concernant les dispositions générales, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites barrières, définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance. Les masques doivent désormais être portés systématiquement par tous à compter de 6 ans. Les rassemblements, réunions ou activités sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public mettant en présence de manière simultanée plus de 6 personnes sont interdits, à l'exception des

manifestations sur la voie publique, déclarées au préfet. Les conditions du confinement sont fixées à l'article 4. Le droit des établissements recevant du public (ERP) et autres activités est fixé par les articles 27 et suivants du décret, avec un large pouvoir d'adaptation par les exploitants pour respecter les gestes et distances barrières. La liste des établissements reste inchangée depuis le décret n° 2020-1262 du 16 octobre 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

Circulaire relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'État dans le cadre de la crise sanitaire

(NOR : TFPF2026803C) Ministère de la transformation et de la fonction publiques, 7 octobre 2020

Cette circulaire prévoit, pour la fonction publique de l'État, des mesures générales de renforcement de la pratique du télétravail et une forte incitation à y recourir dans les zones d'alerte renforcée et maximale. Les organisations de travail doivent désormais être définies en intégrant deux à trois jours de télétravail par semaine. Lorsque les missions des agents

ne peuvent pas être exercées en télétravail, des mesures d'aménagement des horaires pourront être appliquées, « afin de limiter l'affluence dans les transports en commun aux heures de pointe ». Ces consignes ont aussi vocation à s'appliquer aux employeurs territoriaux et hospitaliers.

Circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'État dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire

TEXTE

(NOR : TFPF2029593C) Ministère de la transformation et de la fonction publiques, 29 octobre 2020.- 3 p.

Cette circulaire met en œuvre pour la fonction publique les décisions du président de la République annoncées le 28 octobre dernier afin de lutter contre la progression du virus. Le télétravail est dorénavant la règle pour

l'ensemble des activités qui le permettent et les conditions de fonctionnement des administrations doivent être aménagées pour protéger la santé des agents et des usagers.

Document parlementaire

Projet de loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, procédure accélérée, adopté par le Sénat en première lecture

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Document du Sénat, n°12, 30 octobre 2020.- 32 p.

Le terme de l'état d'urgence sanitaire est ramené au 31 janvier 2021 et la prolongation du régime de sortie supprimée. Le confinement ne peut être autorisé au-delà du 8 décembre 2020 que par la loi et après avis du Conseil scientifique (art. 1 et 2). L'article 3 septies précise les conditions assouplies dans lesquelles les assemblées délibérantes des collectivités territoriales peuvent se réunir afin de tenir compte des règles sanitaires en vigueur. Le

champ de l'habilitation du gouvernement à prendre des ordonnances pour faire face à la crise sanitaire est sensiblement réduit (art. 4). Les durées maximales d'activité dans les réserves militaire, de sécurité civile, sanitaire ou de la police nationale sont prolongées de la durée de l'état d'urgence sanitaire (art. 9 modifiant, notamment, l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Projet de loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, procédure accélérée

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Présenté par M. Jean-Castex, Premier ministre, et par M. Olivier Véran, ministre des solidarités et de la santé Document de l'Assemblée nationale, n° 3464, 21 octobre 2020.- 10 p.

L'état d'urgence sanitaire, instauré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020, est prorogé jusqu'au 16 février 2021 inclus. Sa sortie est fixée au 1^{er} avril 2021. Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, jusqu'au 1^{er} avril 2021, toute mesure relevant

du domaine de la loi, en vue de prolonger ou de rétablir l'application des dispositions prises par voie d'ordonnance, sur le fondement des lois du 23 mars et du 17 juin 2020, et à procéder à leur prolongation, à leur rétablissement ou à leur adaptation.

Covid-19 : le protocole sanitaire en entreprise est non-contraignant, selon le Conseil d'État

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Liaisons sociales quotidien, n° 18167, 22 octobre 2020.- 2 p.

Commentaire d'une ordonnance du Conseil d'État du 19 octobre 2020, req. n° 444809, relatif à la suspension du protocole sanitaire pour face à l'épidémie de Covid-19 en entreprise. La Haute juridiction a rejeté la requête d'un syndicat de suspension de l'application du protocole national, dénonçant en particulier le principe du port systématique du masque en

entreprise. Selon le Conseil d'État, le protocole sanitaire est un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur. N'ayant pas de force contraignante, sa suspension éventuelle n'aurait donc aucune incidence sur les obligations en matière de santé et sécurité.

REVUE DE PRESSE

Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour au 22 octobre 2020)

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 7 p.

Cette foire aux questions mise à jour au 22 octobre 2020 vient compléter la circulaire du Premier ministre datée du 1^{er} septembre 2020 sur la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19. Elle répond à une série d'interrogations sur le port du masque, les personnes vulnérables, la situation des agents testés positifs ainsi que les cas contact, le dialogue social, le télétravail, les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfants. Cette mise à jour prend en compte la décision du

Conseil d'État de suspendre les critères de vulnérabilité ouvrant droit au chômage partiel fixés par le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, qui modifie les critères pris en compte pour identifier les agents les plus vulnérables pouvant bénéficier d'autorisations spéciales d'absence. Le document intègre également la notion de « *cas contact à risque* » et précise les conditions de télétravail.

REVUE DE PRESSE

Synthèse des réglementations Prévention et RH liées à la pandémie

Site de la CNRACL, 14 octobre 2020

Cette fiche présente une synthèse des principaux textes réglementaires en matière de santé / sécurité au travail / ressources

humaines et en seconde partie, d'autres informations utiles en matière de prévention face au risque lié au Covid-19.

REVUE DE PRESSE

Covid-19 et fonction publique : les précisions d'Amélie de Montchalin aux syndicats

La Gazette.fr, 20 octobre 2020.- 2 p.

La ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, a rencontré les syndicats, le 19 octobre 2020, en ce qui concerne l'évolution de la pandémie de Coronavirus dans la fonction publique. Elle a apporté des précisions notamment sur la gestion des agents vulnérables et les situations de cas contact. Pour les cas contact, elle a précisé que « *que seule l'identification par l'assurance maladie via le dispositif de tracing faisait foi* ». Au sujet des agents vulnérables, le Conseil d'État a suspendu les dispositions du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour

2020 qui avait restreint les critères permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel. Désormais, les critères de vulnérabilité permettant d'identifier les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de Covid-19 sont à nouveau ceux précisés dans 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.

REVUE DE PRESSE

Les concours et examens de la fonction publique maintenus, des aménagements toujours possibles

Acteurs publics.fr, 30 octobre 2020.- 3 p.

L'article 28 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire précise que l'organisation d'épreuves

de concours ou d'examen reste autorisée pendant la nouvelle période de confinement. Des annulations, reports ou modifications d'épreuves ne sont cependant pas à exclure. Les possibilités d'aménagement,

prévues par l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née

de l'épidémie de covid-19, sont, par ailleurs, applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 : mise à jour au 30 octobre 2020

REVUE DE PRESSE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 11 p.

Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire permet le maintien du déroulement des concours et examens de la fonction publique durant la période dite de «*reconfinement*». L'organisation des concours et examens de la fonction publique nécessite de poursuivre la mise en œuvre des modalités permettant de respecter les consignes sanitaires

éditées par le gouvernement en vue de prévenir le risque de propagation de la covid-19. Cette note précise les règles à respecter en matière sanitaire, les modalités de préparation et d'organisation des épreuves de concours dans la fonction publique ainsi que le protocole de désinfection des salles, les règles de distanciation physique, les mesures barrière et les conditions d'application de l'obligation du port du masque dans les lieux recevant du public.

Actes de colloque : entre centralisation, déconcentration et décentralisation, la gestion de la crise sanitaire à l'heure du déconfinement

REVUE DE PRESSE

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 7-8, juillet-août 2020.- pp. 499-525

Une journée d'étude proposée le 23 juin 2020, intitulée «*Entre continuité et ruptures : le sanitaire et le social à l'épreuve de la Covid-19*», a permis de dresser un premier bilan sur la façon dont la continuité a été assurée mais également sur les modalités d'organisation des pouvoirs en temps de crise.

Au sommaire :

– Allocution introductive : la gestion de la crise sanitaire à l'heure du déconfinement : entre centralisation, décentralisation et déconcentration

– Continuité de d'État et des services en temps de crise sanitaire

– Les agences régionales de santé, une absence remarquable

– La gestion de crise sanitaire à travers le prisme de la proximité : quel rôle pour les communes ?

– La responsabilité pénale des maires et la mise en œuvre des mesures de déconfinement liées à la crise sanitaire

– Covid-19, penser le monde local d'après : retour d'expérience des administrateurs territoriaux.

Prise en charge comme maladie professionnelle des affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique - social, n° 38, 26 septembre 2020.- pp. 7-10

Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 encadre la reconnaissance comme maladie professionnelle des affections respiratoires liées à une infection au SARS-CoV2. Ce texte

s'applique aux salariés du secteur privé ainsi qu'à la majorité des fonctionnaires. L'auteur de cet article en propose une analyse.

Protocole sanitaire relatif au fonctionnement des écoles et des établissements scolaires dans le contexte Covid-19 (mise à jour le 29 octobre)

REVUE DE PRESSE

Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, 2020.- 8 p.

Ce protocole repose sur les prescriptions émises par le ministère des Solidarités et de la Santé au vu des avis rendus par le Haut conseil de la santé publique ainsi que sur les dispositions législatives et réglementaires en

vigueur. Destiné aux collectivités territoriales, aux services déconcentrés de l'État, aux personnels de direction ainsi qu'à l'ensemble des membres de la communauté éducative, ce protocole précise les modalités pratiques

de fonctionnement des établissements scolaires, à compter du 2 novembre 2020, dans

le respect des prescriptions émises par les autorités sanitaires.

REVUE DE PRESSE

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (29 octobre 2020)

Paris : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2020.- 20 p.

Ce nouveau protocole national, mis à jour le 29 octobre 2020, précise, en 6 parties, les principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de sécurité au travail que les employeurs du secteur privé doivent mettre en place.

1. Les modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social,

2. Les mesures de protection des salariés,
3. Les dispositifs de protection des salariés,
4. Les tests de dépistage,
5. Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés,
6. La prise de température.

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

TEXTE

Décision du Conseil Constitutionnel du 15 octobre 2020 n° 2020-860 relative à la loi de transformation de la fonction publique

JO, n° 252, 16 octobre 2020, texte n° 64

Par sa décision n° 2020-860 du 15 octobre 2020, le Conseil constitutionnel censure la disposition de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 qui prévoyait la possibilité pour tout fonctionnaire demandant une procédure de rupture conventionnelle, d'être assisté par un représentant syndical d'une organisation syndicale représentative. Il juge le mot «représentative», figurant au dixième alinéa du paragraphe I de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, contraire à la Constitution. Le fait d'interdire aux organisations syndicales non

représentatives d'assister un fonctionnaire au cours d'une procédure de rupture conventionnelle institue une différence de traitement qui méconnaît le principe d'égalité devant la loi. Le caractère représentatif ou non d'un syndicat ne détermine pas la capacité du conseiller qu'il a désigné à assurer l'assistance du fonctionnaire dans ce cadre. Dès lors, la différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la loi. La déclaration d'inconstitutionnalité intervient à compter de la date de la publication de cette décision. Elle est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

TEXTE

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

(NOR : TFPF2016393D) JO, n° 260, 25 octobre 2020, texte n° 23

Ce texte détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces

dispositions sont intégrées aux décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

REVUE DE PRESSE

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion : guide d'accompagnement des CDG aux collectivités territoriales

Paris : Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), 2020.- 58 p.

Ce guide a pour objectif d'accompagner les décideurs locaux dans l'élaboration de leurs

lignes directrices de gestion. Il définit le dispositif des lignes directrices de gestion,

présente la méthodologie d'élaboration de ce nouvel outil juridique, précise les éléments à inclure dans la procédure et propose deux modèles de document de formalisation des lignes directrices de gestion. Les employeurs

territoriaux peuvent aussi s'appuyer sur une annexe qui comprend 38 fiches méthodologiques (télétravail, cycle de travail, absentéisme, recrutement...).

Lignes directrices de gestion (LDG) : stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

CIG de la Petite Couronne, 2020.- 36 p.

Pour accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics territoriaux dans l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) sur le volet de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, le CIG petite couronne a construit un outil numérique d'autodiagnostic RH, qui permet d'établir un état des lieux du fonctionnement RH et d'obtenir une première trame d'orientation générale en vue de l'élaboration des LDG. En complément, ce guide pratique apporte un appui aux directrices et directeurs des ressources humaines dans l'établissement de l'état des

lieux de leur politique RH et la détermination des orientations prioritaires. Il propose 6 pistes de réflexion et d'action pouvant constituer des orientations pour l'élaboration des LDG : pilotage stratégique et administratif, temps de travail, valorisation et accompagnement des parcours professionnels, égalité professionnelle, santé au travail, dialogue social. Ce *vademecum* est évolutif et sera actualisé régulièrement afin d'intégrer les nouveaux dispositifs et les potentielles évolutions des fonctionnalités de l'outil.

Nouvelles CAP : le projet de décret ferait toujours obstacle à un dialogue social de qualité

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

Le projet de décret organisant les nouvelles commissions administratives paritaires (CAP) a fait l'objet, à deux reprises, d'un vote défavorable lors des séances plénières du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Ce projet de texte précise les nouveaux contours et compétences des CAP à compter du 1^{er} janvier 2021, en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il révisé la composition

de celles-ci en supprimant les groupes hiérarchiques et précise les modalités de suppression des conseils de discipline. Cet article rapporte les craintes des syndicats concernant les implications de ce texte sur les décisions sur les carrières individuelles. Ces derniers font, par ailleurs, état des difficultés à mettre en œuvre les lignes directrices de gestion au 1^{er} janvier 2021, en raison du contexte sanitaire.

Les critiques des DRH de grandes collectivités au projet d'ordonnance « Santé Famille »

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

L'association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités (ADRHGC) a fait part, le 8 octobre dernier, à la ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, de sa contribution au projet d'ordonnance santé au travail portant diverses mesures en matière de santé et de famille. Inquiète au sujet du respect du secret médical, l'Association critique l'article 7 du projet d'ordonnance, « en ce sens qu'il autorise des gestionnaires à avoir connaissance d'éléments médicaux dans le cadre de l'instruction

de demandes d'accidents du travail et de maladie professionnelle ». Elle déplore, par ailleurs, l'absence d'avancée en matière de pluridisciplinarité dans ce projet d'ordonnance et rappelle son souhait « d'une modification des textes pour mettre en place les entretiens santé travail infirmiers (ESTI) sur le même modèle que dans le secteur privé ». Concernant les conditions d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique, l'ADRHGC attire l'attention sur l'encadrement des professions de la fonction publique territoriale « qui restent soumises

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

à cette visite médicale initiale ». S'agissant des congés longs, elle souligne que la dualité entre congés de longue maladie et de longue durée est « source de difficultés » et réaffirme ainsi « la nécessité de prendre en compte les pathologies actuelles avec des congés d'une

durée adaptée ». Enfin, dans sa contribution, l'ADRHGC formule des préconisations relatives à la médecine agréée, proposant ainsi le renouvellement du vivier et la revalorisation des rémunérations envisagée par le texte du gouvernement.

REVUE DE PRESSE

Les syndicats réservés sur le projet d'ordonnance « Santé Famille »

La Gazette.fr, 2 octobre 2020.- 2 p.

Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) organisé le 2 octobre 2020, sous la présidence de la ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, a examiné le projet d'ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, prévu par l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette ordonnance prévoit notamment une instance médicale

unique ainsi que plusieurs dispositions en matière de congés pour raison de santé ou de congé paternité. Parmi les 14 articles contenus dans l'ordonnance, certains ont suscité des discussions entre le gouvernement et les syndicats, notamment l'article 7 ayant pour objet le secret médical et l'article 9 qui instaure la possibilité de reclasser un agent « sans demande expresse de sa part ».

REVUE DE PRESSE

Rupture conventionnelle : une autre manière de finir sa carrière

La Lettre du cadre territorial, n° 541, octobre 2020.- pp. 46-48

Créée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle constitue un nouveau rapprochement entre la fonction publique et le secteur privé et ajoute une

nouvelle modalité de fin de carrière des agents publics Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique en fixe les modalités.

REVUE DE PRESSE

Le détachement d'office : comment ça marche (pour les employeurs territoriaux) ?

La Lettre du cadre territorial, n° 541, octobre 2020.- pp. 32-34

Cet article présente les principales dispositions du décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le

principal objectif de ce texte pris en application de la loi n° 2019- 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est de sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration d'un service.

REVUE DE PRESSE

Prime de précarité : le décret est enfin publié

La Gazette.fr, 26 octobre 2020.- 2 p.

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique prévoit que les agents contractuels de la fonction publique territoriale, signant un contrat à durée déterminée (CDD) à partir du 1^{er} janvier 2021 et d'une durée d'un an ou moins, pourront bénéficier d'une

prime de précarité. Le montant de cette prime est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son CDD. Par ailleurs, l'indemnité, qui devra être versée au plus tard un mois après le terme du contrat, n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. ●

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

JURISPRUDENCE

La nomination en tant que fonctionnaire dans un emploi donné suite à l'admission à un concours*Conseil d'État, 29 juillet 2020, M. A., req. n° 429114*

Il résulte des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 relatives à l'inscription sur liste d'aptitude que les candidats déclarés admis à l'issue d'un concours de recrutement au sein de la

fonction publique territoriale ne disposent d'aucun droit à être nommés fonctionnaires dans un emploi donné.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Contrôle du juge sur un refus de titularisation d'un stage*Actualité juridique - droit administratif, n° 32, 12 octobre 2020.- pp. 1924-1927*

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 24 février 2020, req. n° 421291, relatif au refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire. Par cette décision, le juge couvre le large spectre des incertitudes pratiques et juridiques qui entouraient encore le refus de titularisation. « *Il procède non seulement à un affinement de cette notion mais aussi à la clarification du régime juridique qui en résulte.* » Dans une première partie, l'auteur rappelle que le refus de

titularisation est une mesure principalement prise en considération de la personne, tout en admettant qu'elle puisse être accessoirement disciplinaire. Dans une seconde partie, il analyse les clarifications opérées par cette décision : l'extension de certaines garanties procédurales pour les motifs disciplinaires justifiant le refus de titularisation et l'approfondissement du contrôle juridictionnel dont le refus est susceptible de faire l'objet.

REVUE DE PRESSE

Exclusif : l'avis du Conseil d'État qui permettrait un accès spécifique à la fonction publique pour les candidats d'origine modeste*Acteurs publics.fr, 13 octobre 2020.- 8 p.*

Le gouvernement d'Édouard Philippe avait demandé un avis au Conseil d'État en 2018, concernant la mise en place d'une nouvelle voie d'accès aux écoles de service public qui se sont dotées de classes préparatoires intégrées en faveur des élèves provenant de quartiers prioritaires de la politique de la ville ou de zones de revitalisation rurale. Dans un avis du 27 septembre 2018, resté confidentiel, le Conseil d'État juge « *que le principe d'un*

nombre minoritaire de places réservées aux personnes d'origine modeste dans les recrutements en catégories A et B de la fonction publique ne méconnaît pas le principe d'égal accès aux emplois publics ». Cet avis éclaire aujourd'hui la ministre de la transformation et de la fonction publiques qui travaille à la mise en place de mesures réformant de l'accès à la haute fonction publique.

REVUE DE PRESSE

Le gouvernement veut mettre une dose de discrimination positive dans les concours de la haute fonction publique*Acteurs publics.fr, 7 octobre 2020.- 4 p.*

La ministre de la transformation et de la fonction publiques a présenté des mesures possibles

quant à la réforme de l'accès à la haute fonction publique. Afin d'y renforcer la diversité sociale,

la ministre a repris en partie les recommandations de la mission Thiriez comme la création de voies d'accès pour les candidats « issus des

milieux modestes » ou la mise en œuvre d'un tronc commun de formation pour l'ensemble des futurs hauts fonctionnaires.

REVUE DE PRESSE

Les « multi-inscriptions » aux concours de la territoriale bientôt impossibles

Acteurs publics.fr, 5 octobre 2020.- 3 p.

Cet article présente le projet de décret concernant le dispositif mis en place pour lutter contre les « *multi-inscriptions* » aux concours de la fonction publique territoriale. Chaque candidat devrait disposer d'un identifiant unique qui l'obligera à s'inscrire à un seul

concours s'il est organisé simultanément par plusieurs centres de gestion. L'objectif de ce texte est de limiter l'absentéisme lors de certaines épreuves et ainsi de réduire les frais d'organisation des centres de gestion.

REVUE DE PRESSE

Le plan de l'exécutif pour renforcer l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique

Acteurs publics.fr, 23 octobre 2020.- 5 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a détaillé, à l'occasion d'un groupe de travail avec les représentants du personnel et des employeurs, le 20 octobre dernier, son plan d'action visant à renforcer l'attractivité des métiers et concours de la fonction publique.

Six leviers d'action ont été retenus par l'exécutif :

- faire évoluer l'organisation des concours, faire évoluer la nature des épreuves,

- poursuivre le développement de la troisième voie,
- rénover la communication sur la fonction publique, ses métiers et ses recrutements, afin de les rendre plus lisibles et plus attractifs,
- structurer une politique d'identification et d'accompagnement de viviers favorisant la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique,
- professionnaliser les processus de recrutement pour identifier, attirer et fidéliser les candidats répondant aux besoins métiers.

AGENTS CONTRACTUELS

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Toute réaffectation d'un contractuel inapte à ses fonctions n'est pas un reclassement

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1687, 8 septembre 2020.- pp. 6-7

À l'appui des conclusions du rapporteur public, l'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État, du 7 décembre 2018, req. n° 401812, relatif au changement d'affectation d'un agent contractuel de la fonction publique, décidé en raison de son état de santé. Selon le principe général du droit, la démarche de reclassement d'un agent n'intervient que si l'agent doit être affecté sur un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois

ou corps. L'adaptation des conditions de travail d'un agent inapte ou son changement d'affectation ne caractérise pas un reclassement et ne requiert pas accord de celui-ci. Dans cette affaire, le Conseil d'État applique ce principe à la situation des agents contractuels. Tenant compte de l'état de santé de l'intéressé, cette mesure d'ordre intérieur ne constitue pas un reclassement et n'est donc pas susceptible de recours.

REVUE DE PRESSE

Recruter un médecin en centre de santé

La Gazette des communes, n° 39, du 12 au 18 octobre 2020.- pp. 58-59

Cet article fait le point en 7 questions et réponses sur le recrutement par les collectivités territoriales de médecins en centre de santé. Les médecins destinés à assurer des

consultations régulières au sein des centres de santé doivent être employés en qualité d'agents contractuels et non de vacataires, selon les dispositions du décret n° 2019-1414

du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois

permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

Question écrite n° 17580 du 6 août 2020 relative à l'inclusion des collectivités territoriales au plan en faveur de l'apprentissage

JO Sénat, 22 octobre 2020.- p. 4841

La réponse ministérielle apporte des précisions sur les mesures prises pour soutenir l'apprentissage dans les collectivités territoriales et pour inclure ces dernières dans le plan de relance de l'apprentissage. À la suite des difficultés économiques liées à la crise sanitaire, le décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 est venu préciser les modalités d'un plan

de relance de l'apprentissage. Celui-ci consiste notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle pour toutes les entreprises et pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales bénéficieront d'une aide de l'État de 3 000 euros pour le recrutement d'un apprenti dont les modalités de versement seront prochainement précisées par décret.

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale

(NOR : TERB2014146D) JO, n° 248, 11 octobre 2020, texte n° 16

Ce texte fixe une durée de formation initiale d'application ou de formation obligatoire spécifique pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et pour

les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans ces mêmes cadres d'emplois. Il aligne par ailleurs les modalités d'obtention de l'agrément du procureur de la République et du préfet pour les agents accueillis en détachement sur celle des agents recrutés par voie de concours.

Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale

(NOR : TERB2014147D) JO, n° 248, 11 octobre 2020, texte n° 17

Ce texte précise que le contenu des enseignements théoriques et techniques de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire prend en compte l'expérience professionnelle antérieure des fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale

détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et des militaires de la gendarmerie nationale détachés dans un de ces cadres d'emplois.

Question écrite n° 17596 du 13 août 2020 relative aux mesures pour renforcer l'attractivité de la profession de secrétaire de mairie

JO Sénat, 22 octobre 2020.- p. 4843

M. Hervé Maurey interroge M^{me} la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec

les collectivités territoriales sur les mesures que le gouvernement entend mettre en œuvre

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

TEXTE

TEXTE

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

pour remédier aux difficultés croissantes des communes à recruter des secrétaires de mairie. La réponse ministérielle rappelle que les agents relevant de ce cadre d'emplois ont déjà fait l'objet d'une revalorisation puisqu'ils sont progressivement intégrés au cadre d'emplois des attachés territoriaux (décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux et le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie). S'agissant des communes de moins de 2 000 habitants, dans lesquelles les postes de secrétaires de mairie

sont occupés majoritairement par des adjoints administratifs et des rédacteurs territoriaux, les secrétaires de mairie peuvent percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) d'une valeur de 15 points et bénéficier d'une réduction d'ancienneté pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux dans le cadre de la promotion interne au choix et de conditions spécifiques de reclassement. Enfin, les employeurs locaux ont la possibilité de renforcer l'attractivité de ce métier en déployant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep).

JURISPRUDENCE

Prime de logement due aux sapeurs-pompiers

Conseil d'État, 29 juillet 2020, M^{me} A., req. n° 423420

Dans l'hypothèse où le conseil d'administration d'un SDIS instaure une indemnité de logement au bénéfice des sapeurs-pompiers professionnels, cette indemnité doit être

attribuée aux sapeurs-pompiers non logés par le service, que cette situation résulte de la décision du service ou du choix de l'agent.

REVUE DE PRESSE

Dispense de formation des policiers et gendarmes : que vont changer les nouveaux décrets ?

La Gazette.fr, 13 octobre 2020.- 2 p.

Cet article décrypte le décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale ainsi que le décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'appli-

cation et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale. Ces deux textes modifient la formation des agents issus de la police nationale ou de la gendarmerie nationale en leur permettant de suivre une formation initiale allégée en raison de leur expérience professionnelle antérieure.

REVUE DE PRESSE

Les polices municipales : rapport public thématique

Cour des comptes, 2020.- 223 p.

Dans son rapport sur « *Les polices municipales* », la juridiction financière note un essor continu de leur création depuis les années 2000. Ainsi leurs effectifs ont continuellement augmenté, leur déploiement géographique s'est diversifié, leur équipement s'est développé et leurs missions se sont élargies jusqu'à s'assimiler, dans certains cas, à celles des forces nationales. La Cour des comptes souligne que dans ce contexte les pratiques

des polices municipales doivent être mieux encadrées ainsi que leur évaluation et leur contrôle. Elle formule 11 recommandations et « *appelle à une politique volontariste de la part de l'État pour mieux encadrer certaines pratiques, renforcer la gouvernance au niveau national, mieux former les agents et mieux organiser la complémentarité entre polices municipales et forces de sécurité de l'État* ».

REVUE DE PRESSE

Le collaborateur occasionnel et bénévole : une « sorte d'agent » ou un « particulier agissant en bon samaritain » ?*Droit administratif, n° 10, octobre 2020.- pp. 25-30*

La question de la collaboration du particulier au service public soulève de nombreux débats au sein de la doctrine. La qualification de collaborateur occasionnel et bénévole est un moyen d'accorder un statut protecteur grâce auquel la responsabilité de l'administration peut être engagée même en l'absence de faute de sa part. Cette étude propose une construction alternative à la thèse traditionnelle considérant

que le collaborateur occasionnel et bénévole est une « sorte d'agent », un quasi-agent. Il s'agirait plutôt, selon l'auteur, d'un particulier agissant en bon samaritain. Le collaborateur devient alors un tiers au service public agissant en lieu et place de la personne publique défaillante, mais pour le compte d'autrui ou de la collectivité.

REVUE DE PRESSE

Panorama de l'emploi territorial*Fédération nationale des centres de gestion, 2020.- 28 p.*

Cette publication présente les données statistiques issues des bilans de l'emploi édités entre 2014 et 2018 par les centres de gestion. Les effectifs dans la fonction publique territoriale (FPT) sont analysés avec comme constat la diminution du nombre d'employeurs, une stabilisation des effectifs territoriaux (1 902 237 agents publics) mais une évolution variable selon le territoire, une augmentation des publications d'offres d'emploi (+ 20 % entre

2017 et 2018) et des tensions perçues dans les recrutements, et un âge moyen de départ à la retraite en croissance constante. L'analyse se poursuit sur les grandes tendances en matière de recrutement et l'évolution des concours territoriaux et examens professionnels. Enfin, un zoom sur les particularités de la médecine de prévention dans la FPT et sur la mise en place du télétravail complète cette 9^e édition du Panorama de l'emploi.

CESSATION DE FONCTIONS

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La portée du droit à réintégration des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1691, 6 octobre 2020.- pp. 6-7*

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 8 juillet 2020, req. n° 423759 relatif à l'obligation de réintégration d'un fonctionnaire territorial détaché sur un emploi fonctionnel. Selon l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale « lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire

sur un emploi fonctionnel et que la collectivité ne peut pas lui offrir d'emplois correspondant à son grade, le fonctionnaire peut demander à la structure d'accueil à être reclassé et pris en charge, à bénéficier d'un congé spécial ou à percevoir une indemnité de licenciement ».

Voir aussi les IAJ d'octobre 2020, p. 16-21

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Réintégration d'un agent illégalement évincé au temps du coronavirus*Actualité juridique - droit administratif, n° 32, 5 octobre 2020.- pp. 1858-1862*

Commentaire d'une ordonnance du tribunal administratif de Toulouse du 6 avril 2020, req. n° 2001318, relative au licenciement pour un motif d'insuffisance professionnelle d'un agent public contractuel pendant la crise sanitaire du Covid-19. Par cette ordonnance, le tribunal

demande le rétablissement des droits pour la victime d'un excès de pouvoir. Cette jurisprudence explicite la notion d'insuffisance professionnelle en la distinguant de la faute disciplinaire.

REVUE DE PRESSE

Étude d'impact de modifications paramétriques du régime de retraite complémentaire Ircantec : une analyse sur cas types*Questions retraites & Solidarité - Les études, septembre 2020.- 56 p.*

Marion Bulcourt, auteur de l'étude intitulée « *Étude d'impact de modifications paramétriques du régime de retraite complémentaire Ircantec* » constate que « *les différentes réformes paramétriques qui ont concerné l'Ircantec ont affecté l'équité et la solidarité entre générations et entre catégories d'affiliés* ». Elle réalise son étude à partir de quatre profils types : un praticien hospitalier à temps plein, un salarié d'établissement public, une agente contractuelle à temps partiel

ou fonctionnaire sur un emploi de moins de 28 heures par semaine dans la fonction publique territoriale et une personne commençant sa carrière comme agente contractuelle dans la fonction publique, tous versants confondus, entre 1960 et 2000. Elle s'intéresse plus particulièrement au taux moyen de cotisation, aux taux de remplacement ainsi qu'au taux de rendement réel du régime.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Rapport d'étude : face à l'usure professionnelle, répondre aux défis de la reconversion des agents publics territoriaux en situation d'inaptitude physique*CNFPT, 2020.- 45 p.*

Les élèves administrateurs territoriaux de la promotion George Sand (2019-2020) ont réalisé une étude à l'attention de l'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités territoriales (ADRHGC) sur la reconversion des agents en situation d'inaptitude physique. Ces derniers constatent que l'allongement de la durée de vie au travail, l'existence de métiers à forte « *pénibilité* » et la difficulté à réduire ou éliminer tous les facteurs de risques dans l'exercice des activités des agents sont autant de facteurs qui contribuent à alimenter le phénomène d'usure professionnelle. En conséquence, l'inaptitude

physique des agents publics territoriaux s'accroît, tandis que les outils disponibles et les bonnes pratiques qui permettent de prendre en charge ces situations restent limités et, parfois, inefficaces. Après avoir réalisé un état des lieux des règles, des moyens et des pratiques en matière de reclassement des agents publics locaux en situation d'inaptitude physique, ils formulent 29 recommandations, applicables directement par les collectivités locales dont la prévention de l'usure professionnelle, l'anticipation des besoins de formation des agents déclarés inaptes et l'aménagement systématique des postes.

REVUE DE PRESSE

Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes*Ministère de la transformation et de la fonction publiques, 2020.- 24 p.*

Les modes de travail qui alternent activités en présentiel et à distance impactent tous les champs du travail : nos outils et nos équipements mais aussi notre organisation, notre

manière de travailler ensemble... Tous ces enjeux sont abordés dans ce guide pour permettre à chacun d'avoir une vue d'ensemble et de pouvoir échanger avec son équipe.

REVUE DE PRESSE

Télétravail, cybersécurité et collaborateurs : les nouveaux équilibres*Club de la sécurité de l'information français, 2020.- 20 p.*

Le confinement imposé pendant le confinement a été un accélérateur du télétravail dans les entreprises et les administrations publiques. De nombreuses publications ont

formulé des recommandations techniques pour renforcer la sécurité de l'outillage numérique. Dans ce document, le Club de la sécurité de l'information français (Clusif) s'est

concentré sur les aspects humains du télétravail et les nouveaux usages du numérique, en lien avec la cybersécurité. La confiance,

l'équilibre et le partage de responsabilités sont les maîtres-mots de cette évolution des pratiques.

REVUE DE PRESSE

QVT : au commencement était le travail sur le terrain

La lettre du cadre territorial, n° 541, octobre 2020.- pp. 38-39

Le concept de qualité de vie au travail (QVT) est apparu en France, il y a une dizaine d'années. En juin 2013, un accord national interprofessionnel a permis de définir le principe de QVT, une démarche globale, élargie, partenariale

et permanente. L'auteur de cet article pointe différents écueils de cette démarche dont un périmètre d'intervention très large. Il propose de repositionner la démarche autour d'une réflexion approfondie sur l'activité de travail.

REVUE DE PRESSE

Enquête : les vertus du bien-être au travail

Acteurs publics, Hors série n° 2, octobre 2020.- pp. 32-67

Télétravail, locaux, santé, management participatif... L'épidémie de Covid-19 et le confinement modifient les priorités en matière de qualité de vie au travail (QVT) dans les administrations. La QVT devient alors un enjeu d'attractivité et de performance.

Au sommaire :

- Quand la qualité de vie au travail rend les services publics plus efficaces
- La fonction publique tâtonne encore sur le télétravail

- Amélie de Montchalin : « *Le télétravail doit s'organiser avec des outils adéquats et efficaces* »

- Mieux comprendre sa mission par la coconstruction
- Pas besoin d'un bureau austère pour travailler sérieusement !
- Le sport au travail, nouveau credo des administrations.

DISCIPLINE

Sanction disciplinaire applicable à la détention sans autorisation d'une arme à feu et de munitions dans un logement de fonction

Conseil d'État, 9 septembre 2020, M. A., req. n° 422493

La détention non autorisée d'une arme et de munitions de première catégorie dans le logement de fonction du gardien d'un parc municipal, qui a conduit à une condamnation pénale inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé, est incompatible avec l'exercice des fonctions et constitue une faute

de nature à justifier une sanction, en l'espèce la révocation de l'agent. La cour administrative d'appel, pour se prononcer sur ce point, n'était pas tenue de prendre en compte la manière de servir de l'intéressé ni de rechercher si la publicité donnée à ces faits avait nui à la réputation de la commune.

DROITS ET OBLIGATIONS

Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions

(NOR : TFPF2029892C) Legifrance.gouv.fr, 2 novembre 2020.- 4 p.

Cette circulaire vient renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions. Elle garantit la mobilisation des managers, à tous les niveaux de l'administration, pour

protéger leurs agents, objets de menaces ou victimes d'attaques, en s'assurant qu'ils bénéficient d'un soutien renforcé et systématique de leur employeur et notamment de l'octroi sans délai de la protection fonctionnelle prévue à

JURISPRUDENCE

TEXTE

l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 lorsque les circonstances et l'urgence le justifient afin de ne pas les laisser sans défense dans une

situation pouvant se traduire par une atteinte grave à leur intégrité.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 12506 du 10 octobre 2019 relative à la protection fonctionnelle d'un élu

JO Sénat, 1^{er} octobre 2020.- p. 4433

La réponse ministérielle rappelle que l'octroi de la protection fonctionnelle est une obligation qui s'impose aux collectivités territoriales (article L. 2123-34 du code général des collectivités territoriales) et qu'elle doit être accordée au regard de faits connus et établis au moment de la prise de la décision, et non sur des faits jugés postérieurement. Elle ne peut être refusée que dans la mesure où des éléments permettent de considérer que l'élu ne remplit pas

les conditions requises pour en bénéficier. Cette décision de refus doit alors être motivée en droit et en fait. Par ailleurs, la collectivité qui a accordé la protection fonctionnelle à un élu peut légalement l'interrompre si elle constate, à la lumière d'éléments nouveaux portés à sa connaissance, que les conditions d'octroi de la protection n'étaient pas réunies, ou ne le sont plus.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 26517 du 11 février 2020 relative aux mesures favorisant l'exercice d'un mandat des agents publics

JO Assemblée nationale, 8 septembre 2020.- p. 5945

M. Fabien Gouttefarde interroge M^{me} la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales sur l'applicabilité des nouvelles garanties accordées 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 aux agents de la fonction publique qui ne relèvent pas du code du travail. Il est rappelé que les élus locaux qui ont la qualité de fonctionnaire bénéficient des mêmes droits et garanties que ceux offerts aux élus exerçant une activité salariée de droit privé, conformément à l'article 11 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, les mesures, prévues par la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019, visant à concilier l'activité professionnelle et les

fonctions électives du salarié, s'appliquent également aux élus exerçant leur activité professionnelle dans la fonction publique. Par ailleurs, la réponse ministérielle précise que le principe de non-discrimination en raison des opinions politiques pour les élus ayant une activité professionnelle, introduit à l'article L. 1132-1 du code du travail par l'article 86, est inscrit de manière équivalente à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983. Les fonctionnaires bénéficient ainsi des mêmes garanties que celles prévues pour les élus salariés du privé, auxquelles s'ajoutent celles spécifiques au statut de la fonction publique, rappelées par la circulaire n° 2446 du 13 janvier 2005 relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Un fonctionnaire peut-il bénéficier de la protection fonctionnelle pour des faits survenus au cours d'une campagne électorale ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 7-8, juillet-août 2020.- pp. 540-544

Sont publiées les conclusions de Mme Marie-Gabrielle Merloz, rapporteure public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 25 juin 2020, req. n° 421643, relatif à l'octroi de la protection fonctionnelle pour des faits survenus au cours d'une campagne électorale. « La circonstance que les propos motivant la demande

de protection fonctionnelle, lesquels présentaient un lien avec l'exercice des fonctions de l'intéressée, aient été tenus dans le cadre d'une campagne électorale n'est pas de nature à faire obstacle à l'application de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. »

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La protection fonctionnelle contre l'autorité hiérarchique

Droit administratif, n° 10, octobre 2020.- pp. 45-48

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État, du 29 juin 2020, req n° 423996, relatif à l'application de la protection fonctionnelle lors d'un différend entre un agent public et son supérieur hiérarchique. Dans cet arrêt, le Conseil d'État impose le respect du principe d'impartialité dans le cadre de l'examen des demandes de

protection fonctionnelle. Après avoir rappelé que la protection fonctionnelle s'applique bien aux actes commis par le supérieur hiérarchique à l'encontre d'un de ses subordonnés, il considère que le principe d'impartialité impose alors au supérieur hiérarchique de ne pas statuer sur la demande de protection fonctionnelle.

REVUE DE PRESSE

Reclasser les représentants syndicaux, ça s'anticipe

La Gazette des communes, n° 40, du 19 au 25 octobre 2020.- pp. 24-26

Dans la perspective de la fusion des instances de dialogue social, comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en un seul comité social territorial, des représentants du personnel ou détachés syndicaux vont rejoindre leur

collectivité en 2022. Sur ce sujet, peu d'employeurs territoriaux ont pris l'initiative de formaliser des procédures de réintégration de leurs agents permanents syndicaux. Or, cette réintégration doit se préparer très en amont.

REVUE DE PRESSE

L'obligation de neutralité étendue aux salariés des délégataires de service public

Acteurs publics.fr, 2 octobre 2020.- 3 p.

Dans le cadre de la présentation du projet de loi contre les séparatismes, le chef de l'État, Emmanuel Macron, a déclaré « que l'obligation de neutralité sera applicable aux agents publics

dans le cadre, (...), de leur action, mais surtout, elle sera étendue aux salariés des entreprises délégataires ».

REVUE DE PRESSE

Guide pratique de la déontologie des élus locaux

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 9, septembre 2020.- pp. 416-420

Tout manquement aux obligations déontologiques des élus locaux expose ces derniers à un double risque juridique : la condamnation par le juge pénal et l'annulation de la décision publique par le juge administratif. Conscients de ces risques, les élus et leurs collaborateurs doivent prendre les mesures propres à prévenir les atteintes au devoir de probité et éviter les situations de conflit d'intérêts. Pour cela, les

collectivités territoriales disposent de plusieurs dispositifs de prévention : l'obligation, pour certains élus, de transmettre une déclaration d'intérêt et de situation patrimoniale, l'abstention en situation de conflit d'intérêts et la mise en place d'un registre de dépôts, l'encadrement du lobbying, l'élaboration d'une charte de déontologie ou encore la réalisation d'une cartographie des risques d'atteinte à la probité.

DURÉE DU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

1607 heures : les collectivités, si proches du but

La Gazette.fr, 21 octobre 2020.- 3 p.

Concernant la durée du travail, le projet de rapport annuel sur l'état de la fonction publique et le rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations annexé au projet de loi de finances pour 2021 précisent « qu'en 2019, les

agents de la fonction publique territoriale ont travaillé 1 587 heures, une durée en évolution de 0,7 % (+ 11 heures) depuis 2013 ». Cet état de fait s'explique par l'existence d'un cadre juridique qui permettait par dérogation aux

règles de droit commun, de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents et l'usage de cycles particuliers de travail (travail

de nuit, le dimanche et en horaires décalés, travaux pénibles ou dangereux, etc.).

REVUE DE PRESSE

La durée de travail dans la fonction publique est toujours supérieure à la durée légale

Acteurs publics.fr, 14 octobre 2020.- 4 p.

Le rapport sur l'état de la fonction publique et des rémunérations annexé au projet de loi de finances pour 2021 indique que la durée annuelle effective des agents publics (hors

enseignants) est évaluée à 1 640 heures en 2019 et que tous versants confondus, la durée annuelle effective a augmenté de 1,2 % depuis 2013, l'équivalent de 20 heures de plus.

REVUE DE PRESSE

Les heures supplémentaires dans la fonction publique : exercices 2010-2018

Paris : Cour des comptes, 2020.- 171 p.

Les heures supplémentaires font l'objet d'interrogations quant au risque financier qu'elles sont susceptibles de faire porter aux budgets de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux. Dans ce rapport, la Cour des comptes s'efforce d'objectiver le sujet au moyen des données chiffrées disponibles dans les trois versants de la fonction publique. Le décompte de ces heures et leurs modalités de compensation sont très hétérogènes, reflet de la diversité des missions des agents du service public et des contraintes opérationnelles. Pour 2018, la Cour évalue toutefois à 2,3 Md€ les heures supplémentaires indemnisées dans les trois versants de la fonction publique et à plus 50 millions d'heures, pour un coût potentiel supérieur à 1 Md€, le volume des heures supplémentaires stockées. Facteur de souplesse, permettant

d'adapter le service public aux évolutions de court terme et représentant un complément de salaire parfois significatif pour les agents concernés, le recours aux heures supplémentaires est aussi symptomatique de problèmes d'organisation ou d'attractivité et porteur de risques à la fois humains, financiers, organisationnels et opérationnels. Alertant sur le stockage massif d'heures supplémentaires dans certaines administrations de la fonction publique, la Cour des comptes recommande de rémunérer « plus systématiquement et mieux les heures supplémentaires dès la première heure », pour inciter les agents à ne plus les stocker et les employeurs à recruter. Les deux secteurs plus spécifiquement visés par la Cour sont la police nationale et l'hôpital.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)

TEXTE

Séance du CSFPT du 14 octobre 2020

Communiqué de presse du CSFPT du 14 octobre 2020

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 14 octobre 2020, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux et en présence de M^{me} Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques. En préambule, Philippe Laurent a présenté au vote une motion sur la crise de la COVID-19. Approuvé à l'unanimité par les membres du CSFPT, ce document rappelle notamment l'engagement des collectivités, élus et agents territoriaux, au service de leurs concitoyens et pointe la nécessité urgente d'établir des statistiques sur la COVID 19 en partenariat avec les services de l'État et les agences régionales de santé (ARS), il rappelle

également le nécessaire maintien du dialogue social durant cette période. Par ailleurs, trois projets de textes ont été examinés. Le premier projet de texte est un projet de décret fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels. Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT : 10 favorables et 4 abstentions de la part du collège employeur, 8 défavorables et 11 abstentions du collège des organisations syndicales. Le deuxième projet de décret, relatif aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale, précise les compétences

des CAP à compter du 1^{er} janvier 2021, révisent leur composition en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances et supprime les conseils de discipline de recours. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT (collège employeur : 17 défavorables, 2 abstentions ; collège des organisations syndicales : 14 défavorables). Enfin, le dernier texte examiné est un projet de décret pris en application de

l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion. Il a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT (collège employeur : 14 favorables ; collège des organisations syndicales : 4 favorables, 15 abstentions).

Arrêté du 30 septembre 2020 fixant la date et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

(NOR : TERB2023497A)JO, n° 253, 17 octobre 2020, texte n° 12

Le vote pour l'élection des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) intervient au plus tard le mardi 19 janvier 2021. Chaque préfet de département établit la liste électorale du collège des maires des communes de moins de 20 000 habitants et celle du collège des présidents des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de moins de 20 000 habitants. Les listes électorales doivent faire

l'objet d'une publicité par voie d'affichage en préfecture et sous-préfecture au plus tard le 9 novembre 2020. Les préfets de département transmettent ces listes à la Direction générale des collectivités locales (DGCL) au plus tard le 9 novembre 2020. Pour chacune des trois strates démographiques, les représentants des communes sont élus parmi les maires et les conseillers municipaux de ces mêmes communes et les représentants des EPCI à fiscalité propre sont élus parmi les présidents et les conseillers communautaires de ces mêmes établissements.

POSITIONS

Quelles sont les obligations d'une collectivité lorsqu'un agent mis en disponibilité pour convenances personnelles demande sa réintégration ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 7-8, juillet-août 2020.- pp. 545-548

Sont publiées les conclusions de M^{me} Marie-Gabrielle Merloz, rapporteure public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 25 juin 2020, req. n° 421399, relatif au caractère « ferme et précis » des postes proposés au fonctionnaire territorial en disponibilité pour convenances personnelles. Cet arrêt apporte une clarification de la notion de refus d'offres d'emploi fermes et

précises émanant d'un fonctionnaire territorial qui sollicite sa réintégration, justifiant ainsi que son licenciement après avis de la commission administrative paritaire soit prononcé. Il est rappelé que chacune de ces offres d'emploi doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération.

Exclusif : l'efficacité de la réintroduction du jour de carence dans la fonction publique mise en doute

Acteurs publics.fr, 14 octobre 2020.- 3 p.

La version « projet » de l'édition 2020 du rapport sur l'état de la fonction publique consacre un chapitre au jour de carence. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) auteur du rapport, indique

« que le rétablissement du jour de carence en 2018 n'a pas entraîné de baisse significative du nombre d'agents absents pour raison de santé dans la fonction publique d'État ». Dans les versants territorial et hospitalier, les statistiques

TEXTE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

REVUE DE PRESSE

démontrent « que la réintroduction du jour de carence en 2018 n'a pas eu d'effet ni sur la proportion d'agents absents pour raisons de santé ni sur la durée de ces absences ».

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

REVUE DE PRESSE

Complémentaire santé : les rapports tant attendus font surface

La Gazette.fr, 6 octobre 2020.- 2 p.

Cet article revient sur la publication des rapports de l'Inspection générale de l'administration (IGA, l'Inspection générale des finances (IGF) et l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur la protection sociale complémentaire des agents publics. Concernant la fonction publique territoriale, les rapporteurs notent « l'agressivité commerciale de certains opérateurs qui a abouti à retenir des offres sous-tarifées avec des révisions tarifaires ultérieures brutales ainsi que le manque de

compétences spécialisées au sein des directions des ressources humaines ne facilitant pas la compréhension des mécanismes assurantiels ». Les inspections recommandent d'améliorer les conditions de mise en œuvre de la labellisation et l'information fournies aux agents sur les contrats labellisés. La coordination des employeurs territoriaux estime quant à elle nécessaire d'encadrer les offres sur la mutuelle et la prévoyance par un « socle universel et des options pour faciliter les mobilités » des agents.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

TEXTE

Décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

(NOR : TFPF2020781D) JO, n° 260, 25 octobre 2020, texte n° 25

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) jusqu'en 2021. Il fixe, dans ce cadre, les périodes de référence prises en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2020, puis en 2021. Sont concernés les administrations, les personnels

civils de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements publics de santé et militaire, les personnels des cultes rémunérés par l'État dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle.

TEXTE

Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

(NOR : TFPF2020784A) JO, n° 260, 25 octobre 2020, texte n° 27

Pour l'application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour

la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :
taux de l'inflation :

- + 3,77 %,
 - valeur moyenne du point en 2015 : 55,563 5 euros,
 - valeur moyenne du point en 2019 : 56,232 3 euros.

Question écrite n° 16831 du 18 juin 2020 relative à la situation d'un agent non-gréviste*JO Sénat, 15 octobre 2020.- p. 4735*

M^{me} Christine Herzog interroge M^{me} la ministre du travail sur le cas d'un agent non-gréviste empêché par ses collègues grévistes d'accéder à son lieu de travail. Le ministère de la transformation et de la fonction publiques rappelle, à l'appui de la jurisprudence (CAA Nantes, 19 juillet 2016, n° 14NTO2034) que l'intention de l'intéressé est déterminante dans l'application de la règle du paiement après service fait. Ainsi, il appartient aux agents publics d'apporter la preuve, par tout moyen, de l'exercice effectif de leurs fonctions durant la grève (Conseil d'État,

31 mai 1974, n° 90478). Dès lors que l'impossibilité d'exécuter ses obligations de service ne peut être imputée à l'agent, aucune retenue sur traitement pour fait de grève ne peut être effectuée (TA Nice, 28 mars 2008, n° 0403817). À défaut d'éléments attestant de cette impossibilité, l'autorité territoriale doit considérer que l'agent s'est de son propre fait abstenu d'accomplir son service et elle est tenue de procéder à une retenue sur traitement (CAA de Paris, 6 novembre 2019, n° 17PA22592).

Mesures salariales : décryptage des effets sur les rémunérations des fonctionnaires*La Gazette.fr, 20 octobre 2020.- 2 p.*

Le projet de rapport annuel sur l'état de la fonction publique et le rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations annexé au projet de loi de finances pour 2021 analysent la baisse de 0,4 % du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique territoriale en 2018. Différents éléments expliquent cette baisse, le gel du point d'indice et le report de

l'entrée en vigueur du Parcours professionnels, Carrière et Rémunérations (PPCR). L'article propose une analyse statistique des rémunérations, pour l'année 2018, notamment en ce qui concerne les cadres territoriaux, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes ainsi que les primes.

Bientôt de nouvelles règles pour l'indemnité compensatrice de CSG dans la fonction publique*Acteurs publics.fr, 9 octobre 2020.- 3 p.*

Cet article présente un projet de décret qui prévoit une réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) dans la fonction

publique. Ce montant pourra désormais être actualisé à la hausse ou à la baisse, alors que les précédentes actualisations se faisaient « *uniquement lorsqu'elles étaient favorables à l'agent* ».

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT**Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations : Édition 2020 : annexe au projet de loi de finances pour 2021***Ministère de l'Action et des Comptes publics, 2020.- 194 p.*

Ce rapport, annexé au projet de loi de finance pour l'année 2021, est un extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2020, dans sa partie statistique. Le titre 2 « *Faits et chiffres* » offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de temps et de conditions de travail et de politique sociale. Ce rapport fait état d'une

baisse de 0,4 % du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique territoriale en 2018. Différents éléments expliquent cette baisse, le gel du point d'indice et le report de l'entrée en vigueur du « *Parcours professionnels, carrière et rémunérations* » (PPCR). Concernant, la durée du travail, le rapport indique que la durée annuelle effective des agents publics (hors enseignants) est évaluée à 1 640 heures en 2019 et que tous versants confondus, la

durée annuelle effective a augmenté de 1,2 % depuis 2013, l'équivalent de 20 heures de plus. Par ailleurs, le rapport 2020 précise que les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la fonction publique, en particulier dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans le secteur privé, 4,0 % des agents de la

fonction publique contre 3,8 % des salariés du secteur privé. Cependant, nuance le rapport, cet écart est dû en partie à des « *effets de structures, plus de femmes et âge plus élevé dans la fonction publique et « les conditions de travail (horaires de travail atypiques, risques psychosociaux...) jouent aussi un rôle important dans l'absentéisme pour raison de santé* ».

REVUE DE PRESSE

L'essor des écoles de management

La Lettre du cadre territorial, n° 541, octobre 2020.- pp. 24-26

De plus en plus de collectivités mettent à la disposition de leurs managers des dispositifs internes d'accompagnement qui leur permettent de développer de nouvelles compétences. La fonction managériale joue en effet

un rôle essentiel pour permettre aux collectivités de relever les défis actuels du monde du travail et un changement durable de culture managériale.

REVUE DE PRESSE

Décharge de fonction : pourquoi un vrai tableau des emplois est utile

La Lettre du cadre territorial, n° 541, octobre 2020.- pp. 30-31

Cet article s'intéresse au rôle des tableaux d'effectifs et des tableaux d'emplois notamment lors de l'installation d'une nouvelle équipe politique au sein des collectivités et des changements de direction générale. Instaurer

un tableau des emplois, selon l'auteur de cet article, « *apporte une cohérence globale et une lisibilité de l'organisation, une gestion simplifiée et du sens et de la reconnaissance aux agents* ». ●



ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

Décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'État

TEXTE

(NOR : TFPF2025400D) JO, n° 260, 25 octobre 2020, texte n° 26

Ce présent décret institue une prime de fidélisation territoriale versée aux agents publics, civils et militaires, qui auront exercé, durant cinq années consécutives, leurs fonctions dans le ressort du département de la Seine-Saint-Denis et dans un service ou emploi connaissant, en matière de fidélisation des ressources humaines, des difficultés de nature à y fragiliser durablement la mise en œuvre et les capacités d'adaptation du service public.

Arrêté du 24 octobre 2020 pris en application de l'article 3 du décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'État

TEXTE

(NOR : TFPF2025393A) JO, n° 260, 25 octobre 2020, texte n° 28

Le montant de la prime de fidélisation territoriale, instaurée par le décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'État, est fixé à 10 000 euros.

La conduite des grands projets numériques de l'État

REVUE DE PRESSE

Cour des comptes, 2020.- 206 p.

La Cour des comptes, dans un rapport sur la conduite des grands projets numériques de l'État se montre très critique et rappelle «qu'il y a urgence à doter les administrations de l'État des profils de compétences nécessaires à la réussite de la transformation numérique des services publics». Ainsi, la Cour recommande «à l'État pour attirer les profils de développeurs web, chefs de projets ou experts en sécurité des systèmes d'information, dès la fin de leur formation, de modifier ses modalités de recrutement». La Cour préconise par ailleurs «une montée en compétences des cadres dirigeants des administrations de l'État et la mise en œuvre de projets numériques de taille plus modeste dans une logique d'apport de services rapides aux usagers ou à leurs agents».

Commande publique

COMMANDE PUBLIQUE

Décret n° 2020-1261 du 15 octobre 2020 relatif aux avances dans les marchés publics

TEXTE

(NOR : ECOM2021199D) JO, n° 253, 17 octobre 2020, texte n° 12

Ce décret simplifie les conditions d'exécution financières des marchés publics en supprimant le plafonnement des avances à 60 % du montant du marché et l'obligation de constituer une garantie à première demande pour bénéficier d'une avance d'un montant supérieur à 30 %. Il précise en conséquence les modalités de remboursement des avances versées.

REVUE DE PRESSE

Achats publics responsables

Site internet de la Direction des affaires juridiques du ministère de l'économie (DAJ), consulté le 20 octobre 2020

La commande publique est reconnue comme un levier pour le développement durable. Au-delà des obligations croissantes portant sur les achats responsables ou durables, une diversité d'outils relatifs aux aspects économiques, sociaux et environnementaux est à la disposition des acheteurs pour favoriser les pratiques et prestations les plus vertueuses,

tout en préservant l'accessibilité des marchés publics aux TPE/PME. La Direction des affaires juridiques (DAJ) met à la disposition des acheteurs et opérateurs économiques des guides pour faciliter la prise en compte des enjeux de développement durable.

Congés spécifiques

CONGÉS SPÉCIFIQUES

Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

(NOR: SSAS2019842D) JO, n° 246, 9 octobre 2020, texte n° 27

Ce texte précise les modalités de fractionnement du congé de deuil et de l'indemnisation de ce congé en cas de décès d'un enfant tant pour les salariés que pour les travailleurs indépendants. Le congé peut être pris en deux ou trois périodes au maximum, selon le statut du travailleur, dont chacune ne peut être

inférieure à une journée. Les dispositions de ce décret sont applicables aux congés de deuil mentionnés à l'article L. 3142-1-1 du code du travail au titre des décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020 et pris à compter du lendemain de la publication du décret.

Discrimination

DISCRIMINATION

Décision du Défenseur des droits n° 2020-075 du 6 juillet 2020 relative au non-renouvellement du CDD de droit public d'une assistante d'éducation en raison de son état de santé

(NOR : DFDQ2000075S) Site internet du Défenseur des droits, octobre 2020

Dans cette décision, le Défenseur des droits retient que le refus de renouveler le contrat à durée déterminée (CDD) d'une assistante d'éducation en poste dans un collège au motif de son inaptitude physique est discriminatoire. Non seulement cette inaptitude n'a été constatée par aucun médecin, mais en plus elle constitue un reproche fondé sur l'état de santé de l'intéressée, sans lien avec l'intérêt du service. Le Défenseur des droits rappelle que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail sans avoir préalablement fait constater l'inaptitude de l'intéressé par un médecin du

travail. Un employeur public peut, en outre, être fondé à ne pas renouveler le contrat d'un agent en raison de son état de santé, mais cette décision doit être motivée par la situation objective de l'administration et l'intérêt du service, ce qui n'a pas été le cas. C'est pourquoi, le Défenseur des droits recommande, en l'espèce, de réexaminer la situation de la réclamante, en vue de lui proposer un nouveau contrat ou, à défaut, de l'indemniser des préjudices matériels et moraux subis, dès lors que l'intéressée lui aura adressé une demande en ce sens.

TEXTE

TEXTE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La part des femmes dans les conseils municipaux augmente et atteint 42,4 % après les élections en 2020

REVUE DE PRESSE

Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n° 145, septembre 2020.- 8 p.

Selon cette étude, la proportion de femmes dans les conseils municipaux augmente de 2,5 points par rapport à la fin du mandat précédent et atteint 42,4 % au lendemain des élections municipales de 2020. Par ailleurs, la proportion de femmes parmi les maires s'établit à 19,8 %, soit 1 000 femmes de plus en 2020. Cette étude révèle également que les femmes occupent davantage les fonctions exécutives

autres que celles de maire. Elles sont ainsi 33,3 % parmi les premiers adjoints, 42,2 % parmi les deuxièmes adjoints et 44,6 % parmi les autres adjoints. Enfin, les dernières élections n'ont pas eu d'impact sur la proportion des femmes à diriger les communes rurales (20,3 % contre 18 % pour les communes urbaines) et n'ont pas bouleversé les disparités géographiques.

ÉLU LOCAL

Question écrite n° 13362 du 5 décembre 2019 relative à la valorisation des acquis de l'expérience des mairesDOCUMENT
PARLEMENTAIRE*JO Sénat, 1^{er} octobre 2020.- p. 4434*

M. Joël Guerriau attire l'attention de M^{me} la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sur l'importance d'accorder aux élus locaux une équivalence à la catégorie A permettant de préparer leur reconversion et de valoriser les acquis de leur expérience électorale. La réponse ministérielle précise que la validation des acquis de l'expérience (VAE) ne consiste pas en une démarche automatique, sur la base du statut ou des fonctions, mais s'appuie sur une évaluation précise et détaillée des

compétences et connaissances validées dans un parcours au regard de celles que le diplôme ou titre professionnel permet d'acquérir. En cela, une reconnaissance de principe d'une «équivalence de catégorie A» au profit des élus locaux n'aurait aucun effet sur les démarches de VAE que ceux-ci engageraient. Cette démarche de VAE est cependant encouragée et renforcée par l'article 110 de 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

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

Les fonctions décisionnelles et démocratiques de la comptabilité analytique. L'expérience angevine : méthode, usages, culture de gestion et approche citoyenne

REVUE DE PRESSE

La revue du gestionnaire public, n° 3, Juillet,-août- septembre 2020.- pp. 32-38

Cet article présente l'expérience de la ville d'Angers qui utilise la comptabilité analytique depuis 1985. L'objectif de la comptabilité analytique est d'accompagner l'aide à la décision

et de développer la culture de gestion au sein des services et l'approche citoyenne auprès de la population.

REVUE DE PRESSE

Bonne gestion : les risques de gestion appellent des démarches préventives*La Gazette.fr, 5 octobre 2020.- 6 p.*

Vincent Potier, ancien directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), a analysé les 2 182 recommandations formulées par les Chambres régionales des comptes (CRC) entre 2015 et 2018 dans un

document intitulé «*Guide pour la bonne gestion des collectivités locales*». Selon lui, leur travail a évolué, pour passer d'un strict contrôle, à un accompagnement pour une meilleure gestion.

REVUE DE PRESSE

Le comptable public, le préjudice financier. Et après ?*Actualité juridique - droit administratif, n° 32, 5 octobre 2020.- pp. 1764-1768*

La loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011 a modifié les dispositions relatives à la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics et a introduit la notion de préjudice financier dans la détermination du niveau

de responsabilité supporté par ces derniers. L'auteur de cet article s'interroge sur les questions que suscite cette notion et, plus particulièrement, sur les difficultés liées à son identification. Il s'appuie, pour cela, sur des décisions de jurisprudence.

MÉDIATION / CONTENTIEUX**Décret n° 2020-1245 du 9 octobre 2020 relatif à l'utilisation des téléprocédures devant le Conseil d'État, les cours administratives d'appel et les tribunaux administratifs et portant autres dispositions***(NOR : JUSC2018397D) JO, n° 248, 11 octobre 2020, texte n° 18*

Ce décret simplifie, précise et complète les dispositions du code de justice administrative relatives aux téléprocédures applicables aux avocats et aux administrations (application Télérecours) et aux personnes privées sans avocat (application Télérecours citoyens). Il tire les conséquences au niveau réglementaire des évolutions techniques résultant de refonte de l'application Télérecours. Il prévoit que les utilisateurs de cette application devront transmettre un fichier par pièce jointe et que les fichiers transmis devront comporter un intitulé comprenant un numéro dans un ordre continu et croissant et, sauf à recourir à la génération automatique de l'inventaire détaillé par l'application, un libellé décrivant leur contenu de manière suffisamment explicite. La sanction des erreurs non régularisées

dans le libellé des pièces jointes est assouplie puisqu'elles ne conduisent plus à l'irrecevabilité de la requête ou à la mise à l'écart de l'ensemble du mémoire, mais seulement à la mise à l'écart de la pièce mal libellée. Le décret simplifie la présentation des requêtes par voie dématérialisée en prévoyant que l'indication des nom et domicile du requérant dans l'application Télérecours ou dans le téléservice Télérecours citoyens vaut indication de ces mentions dans la requête. Enfin, la possibilité de demander la délivrance d'une copie papier de la décision rendue, en complément de la notification faite par l'application Télérecours ou Télérecours citoyens, est supprimée pour les personnes ayant utilisé cette application ou ce téléservice.

TEXTE

Décret n° 2020-1303 du 27 octobre 2020 modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux*(NOR : JUSC2025909D) JO, n° 262, 28 octobre 2020, texte n° 15*

Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 a mis en place l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux prévue par le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de

la justice du XXI^e siècle. L'article 34 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a reporté au 31 décembre 2021 la date limite à laquelle cette expérimentation peut prendre fin, qui était initialement fixée au 18 novembre 2020.

TEXTE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Les nouvelles conditions de recevabilité du recours contre les circulaires et les lignes directrices*Droit administratif, n° 10, octobre 2020.- pp. 31-35*

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 12 juin 2020, req. n° 418142, relatif aux

actes administratifs pouvant faire l'objet d'un recours devant le juge. Cet arrêt de principe

marque un nouvel élargissement de la recevabilité du recours contentieux contre les circulaires et les lignes directrices. Par ailleurs,

il harmonise le régime de cette recevabilité avec celui des actes de droit souple ayant pour destinataires directs les administrés.

POLITIQUE PUBLIQUE

Projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique, modifié par l'Assemblée nationale en première lecture, procédure accélérée

Document du Sénat, n°16, 7 octobre 2020.- 110 p.

Dans cette version du projet de loi, est supprimé l'article 29 ter ayant pour objet de regrouper dans un décret les procédures pour lesquelles le silence gardé par l'administration vaut décision de rejet. Est rétabli l'article 36 autorisant le gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure visant, notamment, à simplifier et rendre plus cohérent les législations applicables aux modes d'accueil du jeune enfant mais aussi à prévoir des dérogations s'agissant du nombre et de la qualification des adultes encadrant les enfants. Est

rétabli l'article 41 autorisant le gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure ayant pour objet d'adapter le droit en vigueur relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel. Par ailleurs, a été adopté un certain nombre d'articles visant à réformer la commande publique et pérennisant certaines mesures prises par ordonnances au regard de la crise sanitaire (articles 44 quater à 44 sexies et articles 46 bis AA et 46 bis AB).

Territoires intelligents et transformation numérique : quels impacts sur les agents des collectivités et comment les accompagner ?

La revue du gestionnaire public, n° 3, Juillet-août- septembre 2020.- pp. 21-26

En lien avec l'essor du numérique et la transformation digitale, l'action publique évolue passant d'une logique de «service public» à des «services aux publics». Ainsi, de plus en plus d'acteurs publics utilisent les méthodes de co-design et de co-construction avec les usagers, lors de la création de nouveaux services. Cette nouvelle méthodologie remet en cause les

processus et les pratiques de travail des agents. Cet article expose, dans un premier temps, les principaux changements liés au numérique constatés dans les structures publiques puis analyse les impacts sur les agents et les transformations à conduire et enfin présente différentes stratégies de transformation.

Marketing territorial : un socle pour agir

La revue du gestionnaire public, n° 3, juillet-août- septembre 2020.- pp. 14-20

Le marketing territorial se révèle aujourd'hui un levier indispensable du développement des territoires, selon l'auteur de cet article. Il

propose de revenir sur les fondamentaux du marketing territorial et de formuler une méthodologie à destination de toutes les collectivités.

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (PLFSS)

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021

Présenté au nom de M. Jean Castex, Premier ministre, par M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la relance, par M. Olivier Véran, ministre des solidarités et de la santé et par M. Olivier Dussopt, ministre chargé des comptes publics
Document de l'Assemblée nationale, n° 3397, 7 octobre 2020.- 129 p.

Le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) précise notamment que la gestion de la cinquième branche de l'autonomie

est confiée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Sont ainsi définies ses missions, ses moyens et les conditions de

pilotage du risque autonomie. Pour ce faire, il est, notamment, créé une contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) au taux de 0,3 % due par les employeurs privés et publics, dont l'assiette est équivalente à celle des cotisations patronales d'assurance maladie. Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 (art. 16 créant l'article L. 137-40 dans le code de la sécurité sociale). Dans le cadre des engagements du Ségur de la santé, un complément de traitement indiciaire est versé, dans des conditions fixées par décret, à compter du 1^{er} septembre 2020 aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public exerçant,

notamment, au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Une indemnité équivalente est versée aux agents contractuels de droit public. Ce complément de rémunération est pris en compte lors de la liquidation de la pension selon des modalités précisées par décret (art. 25). Il est, par ailleurs, proposé de doubler la durée du congé de paternité et d'accueil et de le rendre obligatoire sur une période de sept jours consécutive à la naissance de l'enfant et, ce, à compter du 1^{er} juillet 2021. À ce stade, seuls sont modifiés les codes du travail et de la sécurité sociale (art. 35).

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

Document de l'Assemblée nationale, n° 490, 27 octobre 2020. - 143 p.

La surcotisation patronale prélevée sur la prime de feu ainsi que sur le traitement indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels est supprimée. Cette disposition est applicable aux indemnités perçues à compter du 1^{er} janvier 2021 (art. 13 quinquies modifiant l'article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990). Afin de contribuer à l'attractivité et à la dignité des métiers des professionnels des services d'accompagnement et d'aide à domicile auprès des personnes âgées et des personnes handicapées, mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, la Caisse nationale de solidarité de l'autonomie (CNSA) verse une aide aux départements finançant un dispositif de soutien à ces professionnels. Ce dispositif, qui entre en vigueur le 1^{er} avril 2021, sera précisé par décret (art. 25 A). Il est proposé

de porter la durée du congé pour adoption de 10 à 16 semaines et d'aligner le champ des bénéficiaires du congé de naissance sur celui du congé de paternité et, ce, à compter du 1^{er} juillet 2021. À ce stade, seuls sont modifiés les codes du travail et de la sécurité sociale (art. 35). Les dispositions du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2021. Elles prévoient des conditions dérogatoires d'attribution des indemnités journalières de sécurité sociale aux assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'incapacité de travailler. Celles-ci sont applicables aux cas contacts de malades du Covid-19 et aux personnes vulnérables à la Covid, notamment (art. 36).

TÉLÉTRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Le suivi du télétravail

La Semaine juridique -social, n° 38, 26 septembre 2020. - pp. 22-26

La mise à distance du travail et du salarié, dans le cadre de la mise en place du télétravail, ne s'accompagne pas d'une mise à distance des pouvoirs et responsabilités de l'employeur.

Selon l'auteur de cet article, le télétravail est d'abord un travail salarié qui mobilise les règles habituelles du droit du travail.

REVUE DE PRESSE

Télétravail et santé : le risque à distance ?

La Semaine juridique -social, n° 38, 26 septembre 2020. - pp. 27-34

La crise sanitaire liée au Coronavirus a brutalement accru la place du télétravail dans la vie des entreprises et de leurs salariés. L'auteur de cet article propose une réflexion

sur l'articulation des droits et obligations du télétravail et de la santé au travail. Il aborde dans un premier temps l'usage du télétravail comme mesure de protection de la santé

dans un contexte épidémique puis les difficultés engendrées par le télétravail pour la mise en œuvre de l'action préventive de l'employeur dans un «*contexte sanitaire normal*».

Enfin, il propose d'intégrer le télétravail dans une approche systémique de la protection de la santé, au sein des entreprises.

RGPD / OPEN DATA

REVUE DE PRESSE

Fichiers d'adhérents à un syndicat : quelles sont les bonnes pratiques ?

Site internet de la Cnil, 13 octobre 2020

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) publie à destination des organisations syndicales un certain nombre de bonnes pratiques afin de leur permettre de se

conformer à leurs obligations en matière d'informatique et libertés, notamment en matière de traitement des données personnelles de leurs adhérents.

SERVICE PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

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

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

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

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

**VOTRE
AVIS
NOUS
INTERESSE !**

Pour participer à notre enquête

Scannez ce QR code



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

*En vous remerciant
de votre participation.*

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

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :
vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

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

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

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

Décisions de l'année 2019 (à paraître)

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

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



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

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

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

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

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